

**PENGARUH NEGOSIASI TERHADAP HUBUNGAN KERJA
TEKNIK LOBI DAN NEGOSIASI**

**Nadila Fadilla¹, Nia Ameliya², Syakura Birru³, Viona
Lembayung⁴**

Universitas Bina Bangsa

E-mail: nadillafadillap@gmail.com¹, niaaja8849@gmail.com²,
syakurabireuenkhulqi@gmail.com³, vionaf3@gmail.com⁴

Abstrak

Negosiasi merupakan proses penting dalam pembentukan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Melalui negosiasi, kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan terkait hak, kewajiban, serta kondisi kerja yang saling menguntungkan. Negosiasi yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian kesepakatan, tetapi juga membangun kepercayaan, saling pengertian, dan komitmen jangka panjang antara kedua belah pihak. Penelitian ini menunjukkan bahwa negosiasi yang berorientasi pada win-win, di mana kedua pihak merasa dihargai dan mendapatkan keuntungan, lebih efektif dalam membangun hubungan bisnis jangka panjang. Hal ini karena negosiasi win-win mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya yang kuat. Selain itu, negosiasi yang transparan, adil, dan berfokus pada kebutuhan jangka panjang kedua belah pihak, dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk kemitraan yang berkelanjutan.

Kata Kunci — Negosiasi, Hubungan Kerja, Jangka Panjang, Win-Win, Kepercayaan, Kesepakatan, Kemitraan.

Abstract

Negotiation is an important process in establishing a harmonious working relationship between employees and employers. Through negotiation, both parties can reach an agreement regarding rights, obligations, and working conditions that are mutually beneficial. Effective negotiation not only focuses on reaching an agreement, but also on building trust, mutual understanding, and long-term commitment between the two parties. This study shows that win-win-oriented negotiations, where both parties feel valued and benefit, are more effective in building long-term business relationships. This is because win-win negotiations encourage collaboration, open communication, and a strong sense of mutual trust. In addition, negotiations that are transparent, fair, and focused on the long-term needs of both parties can create a strong foundation for a sustainable partnership.

Keywords — Negotiation, Working Relationship, Long Term, Win-Win, Trust, Agreement, Partnership.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan interaksi yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam prosesnya, dibutuhkan komunikasi yang efektif untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak. Salah satu bentuk komunikasi tersebut adalah negosiasi, yang menjadi sarana penting dalam menentukan kesepakatan kerja, mulai dari pembagian tugas, hak dan kewajiban, hingga kondisi kerja.

Negosiasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan dilandasi kepercayaan. Sebaliknya, negosiasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana proses negosiasi berpengaruh terhadap kualitas hubungan kerja. Melalui proses negosiasi, kedua belah pihak dapat

menyampaikan aspirasi dan mencapai kesepakatan yang mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif. Negosiasi tidak hanya berperan dalam tahap awal perekrutan, tetapi juga dalam dinamika hubungan kerja sehari-hari, seperti penyesuaian beban kerja, evaluasi kinerja, hingga penyelesaian konflik. Hubungan kerja yang dibangun melalui komunikasi terbuka dan negosiasi yang sehat cenderung lebih stabil dan produktif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh negosiasi terhadap hubungan kerja, serta menyoroti faktor-faktor yang mendukung keberhasilan negosiasi dalam konteks ketenagakerjaan serta mengeksplorasi sejauh mana negosiasi berperan dalam membentuk dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi pengaruh negosiasi terhadap hubungan kerja, pendekatan penelitian ini dimana peneliti memainkan peran penting sebagai alat utama dalam pengumpulan dan analisis data, Menggali dan memahami secara mendalam bagaimana proses negosiasi memengaruhi kualitas hubungan kerja di lingkungan organisasi. Dari penelitian ini juga menganalisis negosiasi pada perusahaan yang akan digunakan untuk mengembangkan ide-ide berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis ini akan membantu perusahaan atau organisasi dalam memahami proses negosiasi dan cara bernegosiasi yang tepat dalam perusahaan. metode ini juga membantu peneliti dalam menyajikan gambaran yang kaya dan lengkap tentang subjek yang diteliti, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip human relation secara efektif memiliki dampak signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan studi literatur, beberapa tema utama yang muncul adalah pentingnya komunikasi yang efektif, empati, dan pengelolaan konflik dalam mendukung hubungan interpersonal di tempat kerja. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur dari berbagai sumber jurnal dan artikel terkait negosiasi dan hubungan kerja. Data dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pengaruh negosiasi terhadap aspek-aspek hubungan kerja.

Definisi Negosiasi

Negosiasi adalah proses komunikasi yang kompleks di mana dua pihak atau lebih berusaha mencapai kesepakatan atau penyelesaian atas perbedaan atau masalah tertentu. Tujuan dari negosiasi adalah untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Negosiasi memainkan peran penting dalam mencapai kesepakatan antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda. Melalui proses ini, para pihak dapat saling berkomunikasi, berbagi pandangan, dan berusaha mencari solusi yang memuaskan semua pihak. Dalam negosiasi, setiap pihak dapat menyampaikan kepentingan dan kebutuhan mereka secara terbuka, dan mencoba untuk memahami perspektif pihak lain. Selain itu, negosiasi memungkinkan pihak-pihak yang berada dalam konflik untuk mencari titik tengah dan menghindari konfrontasi yang merugikan kedua belah pihak. Dengan berkomunikasi secara efektif dan berusaha mencari solusi bersama, negosiasi membuka peluang bagi kreativitas dan inovasi dalam mencari solusi yang lebih baik. Dalam konteks bisnis, negosiasi sangat penting dalam mencapai kesepakatan perdagangan, kontrak, atau aliansi antar perusahaan. Proses negosiasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai kesepakatan yang menguntungkan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan. Meskipun demikian, negosiasi juga bisa menjadi tantangan karena berbagai perbedaan dan

kepentingan yang harus diakomodasi. Namun, dengan pendekatan yang terbuka, adil, dan respektif, negosiasi dapat menjadi alat yang kuat dalam mencapai kesepakatan yang berkelanjutan dan menciptakan hubungan yang harmonis antara para pihak yang terlibat. prinsip dasar negosiasi adalah berdasarkan manfaat yang diberikan seseorang kepada orang lain. Jeong dan kawan-kawan menyatakan bahwa sejauh gaya komunikasi seorang negosiator dipandang sebagai perilaku baik yang dilakukan untuk kebaikan bersama dan orang lain, teori yang digunakan akan berasumsi bahwa mitra akan membalas akan kerja sama menimbulkan kehangatan dan kebaikan. negosiasi lebih berorientasi pada pemecahan masalah dan memungkinkan seseorang untuk terbuka secara sukarela membicarakan masalah dan keduanya berkontribusi pada pemecahan masalah yang lebih baik dan kreatif.

Negosiasi memungkinkan diskusi langsung tanpa pihak ketiga, sementara kompromi mengharuskan semua pihak mengurangi tuntutan mereka untuk mencapai kesepakatan.

Pengaruh Negosiasi Terhadap Sikap dan Respons Khalayak

Negosiasi yang efektif dalam komunikasi politik dapat memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan respons khalayak. Ketika pesan politik disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan audiens, kemungkinan besar pesan tersebut akan diterima dengan lebih positif. Adaptasi pesan ini melibatkan penyesuaian bahasa, penekanan pada aspek-aspek tertentu dari pesan, dan penggunaan strategi persuasif yang relevan dengan audiens. Misalnya, jika sebuah kampanye politik berfokus pada isu ekonomi yang sangat penting bagi kelompok pemilih tertentu, komunikator politik mungkin akan menekankan solusi konkret untuk masalah ekonomi tersebut dalam pesan mereka. Dengan cara ini, mereka tidak hanya menunjukkan pemahaman terhadap kekhawatiran audiens tetapi juga menawarkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan dukungan dari kelompok tersebut. Selain itu, proses negosiasi juga penting dalam mengatasi resistensi yang mungkin muncul. Dalam komunikasi politik, resistensi bisa muncul dalam berbagai.

Komunikasi yang Efektif

Ketika karyawan dapat menyampaikan ide, keluhan, atau masukan mereka tanpa rasa takut, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara optimal (Laksana & Fajarwati 2021). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya menciptakan rasa nyaman tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya komunikasi yang buruk sering kali menjadi pemicu utama kesalahpahaman di tempat kerja. Ketika pesan tidak disampaikan dengan jelas atau tidak ada komunikasi sama sekali karyawan dapat merasa bingung atau salah menginterpretasikan instruksi yang diberikan. Kesalahpahaman ini seringkali berujung pada konflik antar individu atau antar departemen (Laksana & Fajarwati 2021). Misalnya, karyawan mungkin merasa bahwa tugas mereka tidak dihargai karena kurangnya umpan balik dari atasan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi yang buruk juga berdampak pada pengambilan keputusan yang tidak efektif. Ketika informasi penting tidak tersampaikan secara tepat waktu, organisasi dapat kehilangan peluang untuk bertindak secara cepat atau mengambil keputusan yang berbasis data. Hal ini tidak hanya mempengaruhi hubungan antar individu tetapi juga menciptakan hambatan dalam pencapaian tujuan strategi organisasi (Suheri et al., 2023) oleh karena itu, komunikasi yang terstruktur dan transparan menjadi solusi penting untuk menghindari hambatan tersebut. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa komunikasi dua arah sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

a leader's leadership style will significantly influence the achievement of his team's performance or what we call employee performance. This research aims to identify and analyze leadership styles that can influence employee performance. Many journals and

studies discuss the effect of leadership style on employee performance, so a review of journal papers that discuss this is necessary.

Kerjasama tim yang baik juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas hambatan dan tantangan dapat diatasi dengan lebih mudah ketika anggota tim saling mendukung, berbagi ide dan berkesan secara harmonis.

Yang kuat memungkinkan anggotanya untuk saling melengkapi kelemahan satu sama lain dan membangun kekuatan satu sama lain sehingga menghasilkan efisiensi dan hasil yang lebih besar. Dukungan dari rekan kerja dan rasa kebersamaan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan menyenangkan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif karena pendekatannya, menekankan pentingnya hubungan antar individu, keterbukaan, dan kepercayaan di tempat kerja. Secara umum dalam berbagai hal pendekatan struktural dan fungsional mengenai organisasi hanya menekankan pada produktivitas dan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, sedangkan faktor manusia dipandang sebagai variabel dalam suatu pengertian yang lebih luas. (Bungin 2022:276).

Pentingnya Empati

Prinsip human relation juga menjadi pondasi penting bagi tercapainya tujuan strategi organisasi. Komunikasi yang terbuka, empati dalam memahami kebutuhan karyawan, dan pengelolaan konflik yang konstruktif tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga membantu organisasi menjadi stabilitas operasional. Dengan adanya hubungan kerja yang positif, proses kerja menjadi lebih lancar, efisiensi meningkatkan, dan hasil yang dicapai pun lebih optimal. Pembahasan ini menjelaskan bahwa investasi dalam humas dan bukan hanya tentang pembangun hubungan yang baik, tetapi juga tentang menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif. Organisasi yang aktif menerapkan strategi untuk mendukung komunikasi, empati, dan pengelolaan konflik dapat menciptakan suasana kerja yang produktif bagi semua karyawan (Laksana & Fajarwati 2021). Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mendukung keberlangsungan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Pengaruh negosiasi kerja pun ada dalam praktik modern PR tidak bisa dipandang hanya sebagai upaya organisasi titik merupakan tanggung jawab setiap individu untuk memanfaatkan hubungan masyarakat dan strategi hubungan masyarakat untuk membangun komunikasi interpersonal yang efektif.

Tujuan utama publik relation atau PR adalah untuk menciptakan, mempertahankan, dan melindungi reputasi organisasi atau perusahaan, serta membangun citra positif di mata publik yang dapat mempengaruhi keputusan pembeli titik untuk mencapai tujuan ini PR melakukan evaluasi terhadap sikap dan opini publik merumuskan dan mengimplementasikan produk komunikasi yang efektif, serta mengkoordinasikan berbagai program komunikasi agar berjalan sinergis. Selain itu, PR juga berfokus pada pengembangan hubungan dan goodwill melalui komunikasi dua arah serta meningkatkan Interaksi yang konstruktif antara organisasi dan publik. Dengan demikian PR berperan penting dalam membangun dan menjaga citra serta reputasi organisasi.

Tingkat Efektivitas Komunikasi Internal dalam Kerja

Effendy (2001) menjelaskan bahwa komunikasi internal mencakup berbagai metode komunikasi yang dapat dikategorikan ke dalam beberapa bentuk yaitu komunikasi personal komunikasi personal terbagi menjadi dua cara utama. Pertama komunikasi tatap muka (Face to Face communication), di mana interaksi berlangsung secara dialogis dengan saling menatap sehingga menciptakan kontak pribadi yang langsung. Kedua komunikasi bermedia (mediated communication) tutup kurung, yang melibatkan penggunaan alat bantu seperti telepon atau memorandum dalam komunikasi bermedia ini, tidak terjadi kontak pribadi secara langsung antara kedua belah pihak.

Dalam hubungan kerja komunikasi internal juga memiliki tujuan utama untuk

membantu individu dalam organisasi menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Smith (2005) dan Mayer (2004) dalam penelitian Medina (2015) komunikasi internal berperan penting dalam memastikan setiap anggota organisasi memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Strategi komunikasi organisasi Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama yang berkaitan dengan kenaikan upah karyawan, serikat pekerja melakukan negosiasi dengan cara damai antara bitartait dengan pengusaha. Disini peran serikat pekerja sangat penting bagi anggotanya karena tugas dan fungsi serikat pekerja sebagai penyambung lidah atau sebagai mediasi' Segala aspirasi anggotanya ditampung dan disampaikan secara damai kepada perusahaan sehingga hasil dari pengambilan keputusan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Sedangkan tugas dari serikat pekerja terhadap internal anggotanya yaitu dengan melakukan pendekatan secara personal dan memberikan pengertian serta pengetahuan tentang pentingnya ikutserta menjadi anggota serikat pekerja bagi pekerja itu sendiri maupun untuk keluarganya.

A. Faktor-faktor penghambat dan pendorong Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Parkland World Indonesia. Faktor pendukung: Mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT Parkland Indonesia yaitu dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama PT. Parkland World Indonesia dengan PSP SPN dan PK FSBSI PT. Parkland World Indonesia, Mengeluarkan Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep: 49/MEN/2004 Tentang ketentuan nilai dan struktur skala upah, Mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, serikat pekerja harus berusaha bernegosiasi dengan pihak perusahaan dalam pemberian upah harus secara bijak disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja dan pendidikan.

B. Sedangkan Faktor penghambat yaitu: Kendala teknis yaitu perbedaan jam kerja tersebut juga berpengaruh terhadap partisipasi anggota untuk mengikuti kegiatan organisasi serikat pekerja, Kendala psikologis adalah adanya sikap apatis karyawan baru mengenai organisasi serikat pekerja, Kendala budaya yaitu dalam bentuk individualisme tersebut dapat mempengaruhi proses komunikasi dalam bentuk.

konflik sering kali disebabkan oleh ketidakjelasan instruksi, kesalahpahaman dalam menyampaikan pesan, serta faktor emosional seperti frustrasi dan ketegangan pribadi. Namun, komunikasi antarpribadi yang efektif, seperti mendengarkan aktif, mengungkapkan perasaan tanpa menyalahkan, dan sikap terbuka, terbukti membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi gaya penyelesaian konflik. Di organisasi dengan budaya komunikasi terbuka dan kolaboratif, pendekatan seperti negosiasi dan kompromi lebih sering diterapkan, menghasilkan solusi yang saling menguntungkan. Sebaliknya, organisasi yang lebih hierarkis cenderung menghindari konflik atau menggunakan pemaksaan, yang sering kali menghasilkan ketidakpuasan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan komunikasi antarpribadi dan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Konflik sering kali disebabkan oleh ketidakjelasan instruksi, kesalahpahaman dalam menyampaikan pesan, serta faktor emosional seperti frustrasi dan ketegangan pribadi. Namun, komunikasi antarpribadi yang efektif, seperti mendengarkan aktif, mengungkapkan perasaan tanpa menyalahkan, dan sikap terbuka, terbukti membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi gaya penyelesaian konflik. Di organisasi dengan budaya komunikasi terbuka dan kolaboratif, pendekatan seperti negosiasi dan kompromi lebih sering diterapkan,

menghasilkan solusi yang saling menguntungkan. Sebaliknya, organisasi yang lebih hierarkis cenderung menghindari konflik atau menggunakan pemaksaan, yang sering kali menghasilkan ketidakpuasan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan komunikasi antarpribadi dan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Konflik dalam para pekerja bisa diatasi dengan melakukan negosiasi dengan cara damai antara pihak-pihak yang bertikai. Disini peran pekerja sangat penting bagi anggotanya karena tugas dan fungsi serikat pekerja sebagai penyambung lidah atau sebagai mediasi'. Segala aspirasi anggotanya ditampung dan disampaikan secara damai kepada perusahaan sehingga hasil dari pengambilan keputusan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Sedangkan tugas dari pekerja terhadap internal anggotanya yaitu dengan melakukan pendekatan secara personal dan memberikan pengertian serta pengetahuan tentang pentingnya ikut serta menjadi anggota pekerja bagi pekerja itu sendiri, dan dengan Pengambilan keputusan yaitu dengan membuat kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja antara lain dengan cara bernegosiasi. seperti Tugas dari pekerja adalah untuk mensejahterakan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun para pekerja. Dimana fungsi dan tugasnya pekerja sebagai penyambung lidah atau jembatan antara perusahaan dengan pekerja. pekerja melakukan komunikasi dengan perusahaan untuk kepentingan bersama terutama yang berhubungan dengan imbalan yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja dengan baik dan loyal. Pentingnya strategi negosiasi merupakan inti terpenting bagi perusahaan dalam melakukan negosiasi.

A. Elemen Penting dalam Strategi Negosiasi:

- Keunggulan Daya Saing: Memiliki keunggulan kompetitif dalam bernegosiasi.
- Keyakinan Diri yang Kuat: Negosiator memiliki keyakinan diri yang kuat dalam bernegosiasi.
- Kreativitas yang Fleksibel: Negosiator mampu berpikir kreatif dan fleksibel dalam mencari solusi yang saling menguntungkan.

di dalam hubungan kerja juga karyawan harus mempunyai aspek dalam komunikasi internal yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yaitu feedback.

Komunikasi harus bersifat dua arah, yang berarti karyawan tidak hanya menerima informasi, tetapi dapat memberikan umpan balik kepada manajemen atau rekan kerja. Feedback ini penting karena dapat membantu karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka.

produktivitas karyawan. Kemampuan negosiasi menjadi keterampilan esensial yang harus dimiliki oleh setiap profesional untuk mendukung keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN

Negosiasi adalah proses penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Melalui negosiasi, kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan terkait hak, kewajiban, serta kondisi kerja yang saling menguntungkan. Negosiasi yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian kesepakatan, tetapi juga membangun kepercayaan, saling pengertian, dan komitmen jangka panjang antara kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam hubungan kerja. Komunikasi dua arah dan transparansi sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Negosiasi yang efektif dapat memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan respons khalayak. Ketika pesan politik disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan audiens, kemungkinan besar pesan tersebut akan diterima dengan lebih positif. Negosiasi juga adalah proses komunikasi yang kompleks. Kemampuan untuk berkompromi dan

membuat kesepakatan yang adil dan memuaskan bagi semua pihak terlibat dapat meningkatkan pesan politik dan mendapatkan dukungan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- April Laksana, Hani Nur Rizka, Defika Lailatul Nur Khasanah, Muawanah Aliyah, 2024, Peran Komunikasi Antarpribadi dalam Resolusi Konflik Antar Karyawan di Organisasi Perusahaan, Kajian Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi, 6.
- April Laksana, Noerma Kurnia Fajarwati. 2021. Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*. 1 No. 2 Mei - Agustus 2021. 90.
- April Laksana, Rizqi Fitrianti. 2024. Strategi Negosiasi Pengadaan Barang dan Jasa. *Journal of Society and Communico*. Vol. 01, No. 01, Mei, 2024 hal. 1-17. 1-3.
- Chairul Nazar Saing¹, Nurwani Nasution², Nurlaila Hasibuan³ Bobby Sapriman Nazara⁴, Suhairi⁵. 2023. Lobi dan Negosiasi dalam Komunikasi Bisnis Membangun Hubungan yang Kuat Mencapai Kesepakatan Bersama. 7 Nomor 2 Tahun 2023. 14038
- Dhiyandra Prasetya Gusti, Fauzan Azima, Refky Genta Saputra, Rhizqi Dwiputra Ramadhan, April Laksana. 2024. Peran Human Relations dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif. *Jurnal Studi Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*. 1, Nomor. 4 Tahun 2024. 37
- Elok Kemala Motik, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, April Laksana, 2024. Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1 Nomor. 6 Tahun 2024. 75
- Maulana Yusuf, Leo Feni Agustina, Nessya Mayla, Nazlah Azzahra, April Laksana. 2025. Pentingnya Human Relations Dalam Membangun Kualitas Komunikasi di Organisasi Kampus. *Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi*, Nomor. 1 Tahun 2025. 78.
- Muhammad Rifaldi Ohorella. 2023. Analisis Hubungan Negosiasi Dengan Komunikasi Dalam Pt Wahana Bakti Kencana. Volume 3 No. 5 September 2023 (1691-1700). 1696
- Neng Putri Febbyalika Rizkyana, Rina Oktaria, Toby Farda Putra, Rizal Muntaz, Andi Muhammad Fauzan Baso, Muhamad Ilham, April Laksana. 2024. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Volume 2, Nomor 5, Desember 2024. 6
- Neng Putri Febbyalika Rizkyana, Rina Oktaria, Toby Farda Putra, Rizal Muntaz, Andi Muhammad Fauzan Baso, Muhamad Ilham, April Laksana. 2024. Pengaruh Komunikasi Internal Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Nomor 5, Desember 2024, P. 5-10. 6.
- Nurfalah', Fal Harmonis². 2024. NEGOSIASI SEBAGAI PESAN DAN PROSES KERJA DALAM KOMUNIKASI POLITIK: PENGARUH TERHADAP SIKAP DAN RESPONS KHALAYAK. 4 No 11 Tahun 2024. 6
- Olivia Putri Andini, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, April Laksana. 2024. Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*. 1 Nomor 6 Tahun 2024. 141
- Ramdani, Y. E. K. Rahmantlya, April Laksana, Hadi Kurniawanto, 2023, SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW LEADERSHIP STYLE TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANUFACTURING COMPANY, *Jurnal Ekonomi*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 12, No 03, 2023, 308