

**STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
MENCEGAH *BURNOUT* PADA KARYAWAN
PTPN IV REGIONAL II**

TUGAS AKHIR

Oleh :

**CANSY GESI SANDA
2103110141**

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : Cansy Gesi Sanda
NPM : 2103110141
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada Hari, Tanggal : Kamis, 17 April 2025
Waktu : Pukul 08.15 s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom. (.....)

PENGUJI II : AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom. (.....)

PENGUJI III : H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom. (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc.,Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., MSP — Assoc.,Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

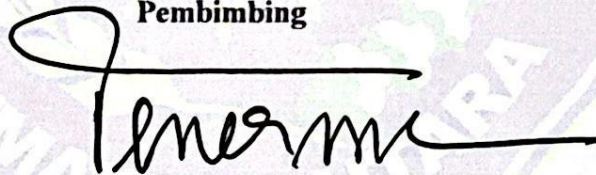
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : Cansy Gesi Sanda
NPM : 2103110141
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
MENCEGAH *BURNOUT* PADA KARYAWAN PTPN
IV REGIONAL II

Medan, 15 Maret 2025

Pembimbing



H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom.

NIDN: 0104076904

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom

NIDN: 0127048401

Dekan

Assoc., Prof., Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

NIDN: 0030017402



PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Cansy Gasi Sanda, NPM 2103110141, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 28 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Cansy Gasi Sanda

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II" ini merupakan hasil dari perjalanan panjang yang penuh dengan tantangan, pembelajaran, dan pengalaman berharga. Proses ini tidak hanya menguji kemampuan akademis penulis, tetapi juga mengajarkan arti ketekunan, kesabaran, dan kerja keras. Salawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari kegelapan menuju cahaya. Semoga teladan dan ajaran beliau senantiasa menginspirasi kita untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Dalam setiap langkah yang diambil, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak mungkin terwujud tanpa dukungan dan doa dari orang-orang terkasih. Oleh karena itu, izinkan penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda sekaligus cinta pertama penulis **Purn. Danu Kiswoyo** dan Cahaya Kehidupan penulis Bundahara **Suryawati Astuti** yang telah merawat, membesarkan, mendidik, membimbing dan selalu ada untuk penulis. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, dan doa yang tiada henti serta dukungan kepada penulis baik moral maupun materil sehingga skripsi ini

dapat terselesaikan dengan baik. Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup penulis. Setiap tetes keringat dan air mata yang kalian curahkan untuk pendidikan dan masa depan penulis akan selalu menjadi cahaya yang menerangi langkah penulis. Tak lupa, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada adik kandung penulis satu-satunya **Firgiano Fahlevi Kiswoyo** yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat di setiap langkah penulis.

Dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari betapa besar peran bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, serta betapa tak ternilainya nikmat dan karunia Allah SWT yang diberikan kepada penulis selama penulis menyelesaikan tugas akhir ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Rasa syukur mendalam penulis panjatkan atas setiap kemudahan yang diberikan-Nya. Dengan segenap hati, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Rudianto, S.Sos., M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Faizal Hamzah Lubis., S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos., M.I.Kom., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) penulis yang selalu ada setiap penulis membutuhkan arahan, bimbingan, jawaban dan kepedulian serta semangat yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini mulai dari pengajuan judul hingga proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
9. Bapak H. Tenerman, S.Sos., M.I.Kom., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir penulis yang tulus memberikan perhatian, pengertian, arahan, bimbingan, pengetahuan, pengajaran dan ilmu serta menyisihkan waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan arahan selama masa perkuliahan.

11. Seluruh Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dan memberikan pengarahan kepada penulis untuk kelengkapan berkas-berkas dan informasi.
12. Keluarga Besar Penulis, baik dari pihak ayah ataupun bunda yang telah peduli akan proses pengerjaan skripsi yang penulis jalankan
13. UKM-LPM Teropong UMSU, tempat penulis berkembang dan berproses saat masih menjadi mahasiswa baru hingga akhir perkuliahan. Terima kasih untuk manusia-manusia yang ada atau pernah ada didalamnya, kasih sayang, kepedulian, hiburan, kesibukan, dan ilmu yang diberikan kepada penulis menjadi penyemangat penulis mendapatkan gelar S.Tr (Sarjana Teropong). Cerita pada hari Seminar Proposal penulis akan abadi dalam ingatan, terima kasih untuk selalu ada.
14. Tim Bagian Humas PTPN IV Regional II, tempat penulis menempuh Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan berakhir menjadi tempat penelitian skripsi penulis. Pak Chairul, Pak Bobby, Bang Hatta dan Bang Rasy, terima kasih sudah menerima dan membantu penulis dengan sangat baik.
15. Para teman-teman seangkatan penulis yang pernah, sering bahkan intens melakukan komunikasi dengan penulis dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih karena secara tidak langsung sudah hadir di hidup penulis, membantu penulis ketika kebingungan dalam proses penyusunan skripsi, memberi dukungan dan semangat untuk mengejar gelar S.1 serta menjadi ladang informasi.

16. Teruntuk jodoh penulis, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui identitasmu, keberadaanmu apalagi makanan favoritmu. Tetapi disini penulis sungguh-sungguh dan tetap semangat dalam mengerjakan skripsi, walaupun tidak mendapatkan support spesial dari yang terkasih. Penulis membuktikan bahwa "Syarat mengerjakan skripsi adalah jatuh cinta dan patah hati" itu tidak berlaku di hidup penulis, penulis tetap bisa menyelesaikan skripsi tepat waktu tanpa kekasih hati yang menemani. Semoga upaya penulis memantaskan diri cukup untuk menjadi pendamping hidupmu kelak, karena kamu salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini.

17. Dan terakhir, kepada diri sendiri **Cansy Gesi Sanda**, perempuan yang tangguh, pemberani dan mandiri terima kasih sudah bertahan dan mengusahakan banyak hal sejauh ini, terima kasih tetap memprioritaskan dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, terima kasih untuk jiwa pantang menyerah, selalu ingin mencoba hal-hal baru dan peduli terhadap dirimu dan orang sekitarmu. Terima kasih selama perkuliahan selalu aktif dan *excited* dalam hal apapun. Terima kasih atas segala usaha yang dilakukan dalam proses penyusunan skripsi dan bangga atas pencapaianmu hingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik dan semaksimal mungkin. Terpaling penting, terima kasih kamu sudah percaya pada dirimu sendiri dan tetap menjadi versi terbaikmu hingga saat ini. Kamu, sangat layak untuk dirayakan dan dibanggakan.

Skripsi ini adalah hasil dari kerja keras dan dedikasi, namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu,

penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga apa yang telah ditulis dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi ilmu pengetahuan serta menjadi inspirasi bagi orang lain.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat menjadi langkah awal untuk terus belajar dan berkarya di masa depan. Semoga Allah SWT senantiasa membersamai di setiap langkah kita dan memberikan kemudahan dalam mencapai cita-cita

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Medan, 14 Maret 2025

Cansy Gesi Sanda

2103110141

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH *BURNOUT* PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II

CANSY GESI SANDA

2103110141

ABSTRAK

Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh isu-isu terkait kesehatan mental yang menjadi fokus utama dalam industri. Banyak pekerja sering menghadapi masalah kesehatan mental di lingkungan kerja. Masalah kesehatan mental di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh manajemen dalam menerapkan strategi komunikasi yang efektif, dengan fokus utama pada pencegahan burnout di kalangan karyawan. Penelitian ini menggunakan teori komunikasi organisasi dari Goldhaber. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan transparan, apresiasi kinerja karyawan, hubungan yang positif dan kolaboratif, serta pelaksanaan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan memiliki peran krusial dalam mencegah terjadinya burnout. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan transparan, apresiasi yang tulus dan tepat waktu, hubungan positif dan kolaboratif, serta program kesejahteraan yang relevan dan mudah diakses, efektif dalam mencegah burnout di Bagian Humas PTPN IV Regional II. Diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas strategi komunikasi dalam apresiasi verbal dan program kesejahteraan guna mencegah burnout secara lebih komprehensif.

Kata Kunci: Strategi Komunikasi, Komunikasi Organisasi, *Burnout*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penelitian	6
BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1 Strategi Komunikasi	7
2.2 Komunikasi Organisasi	10
2.3 Burnout.....	15
2.7 Anggapan Dasar	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Kerangka Konsep	20
3.3 Definisi Konsep.....	20
3.4 Kategorisasi Penelitian	21
3.5 Informan	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6.1 Observasi.....	23
3.6.2 Wawancara	23
3.6.3 Dokumentasi.....	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	24
3.7.1 Reduksi Data	24
3.7.2 Penyajian Data.....	24
3.7.3 Menarik Kesimpulan	25
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian.....	26
4.1.1 Hasil Observasi.....	27

4.1.2 Hasil Wawancara	30
a. Deskripsi Identitas Informan	31
b. Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II	31
1) Proses.....	32
2) Pesan.....	37
3) Jaringan	39
4) Hubungan	42
5) Lingkungan.....	45
6) Ketidak pastian	47
7) Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, Mengurangi Prestasi.....	49
4.1.3 Hasil Dokumentasi	50
4.2 Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Kategorisasi Penelitian.....	21
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2 Kerangka Konsep	20
Gambar 4.1 Kantor PTPN IV Regional II	27
Gambar 4.2 Suasana Ruangan Kasubag Dan Sekretaris Humas	28
Gambar 4.3 Ruangan Tim Kreatif Media Sosial	28
Gambar 4.4 Piala PTPN IV Regional II	51
Gambar 4.5 Tim Humas Ketika Di Lapangan	52
Gambar 4.6 Mading Pengumuman PTPN IV Regional II	53
Gambar 4.7 Feed Instagram PTPN IV Regional II	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perhatian terhadap kesehatan mental pegawai di tempat kerja semakin meningkat, terutama karena dalam beberapa tahun terakhir, isu-isu terkait kesehatan mental telah menjadi fokus utama dalam industri (Rizal et al., 2023). Banyak pekerja sering menghadapi masalah kesehatan mental di lingkungan kerja (Maringka & Kusnawi, 2021). Masalah kesehatan mental di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan organisasi (Pratama & Gunarto, 2021).

Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih produktif, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap suasana di perusahaan. Namun, Fenomena burnout, yang ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, dapat menyebabkan konsep diri negatif, sikap kerja buruk, dan berkurangnya perhatian terhadap klien, menjadi tantangan serius bagi banyak perusahaan (Ojekou & Dorothy, 2015). Penelitian sebelumnya yang membahas terkait kesehatan mental mengatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hutagalung, 2024).

Menurut penelitian (Adnyaswari, 2017) semakin meningkat kejenuhan kerja (burnout) pada pegawai maka semakin menurun tingkat kinerjanya. Burnout dapat

menjadi isu yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi serta individu, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Riza, 2018). Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi yang efektif untuk mencegah burnout.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah melalui komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan partisipasi karyawan, dan menurunkan tingkat stres. Terdapat empat fungsi komunikasi adalah (1) menginformasikan (to inform), (2) Mendidik (to educate), (3) Menghibur (to entertain), (4) Mempengaruhi (to influence) (Basit, 2018). Banyak peneliti telah melakukan studi mengenai burnout di sektor pelayanan kesehatan dan di sektor pendidikan serta layanan masyarakat lainnya. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian di salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berlokasi di kota Medan.

Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan pada PTPN IV Regional II yang terletak di Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan. Perusahaan yang berada dibawah naungan BUMN ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Di sini, peneliti melakukan pengamatan intensif selama 32 hari kerja ketika melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Melalui pengamatan dengan salah satu karyawan di bagian Hubungan Masyarakat (Humas), khususnya yang berfokus pada posisi Kreatif Media Sosial. Tidak hanya mendesain flayer kebutuhan feed instagram,

tetapi juga sebagai editor untuk video dan terkadang turun langsung ke lapangan sebagai videografer. Peneliti menemukan bahwa karyawan menjalankan peran unik dan kompleks dengan tuntutan tinggi, diharapkan selalu kreatif dan responsif terhadap perubahan cepat di dunia digital. Pengamatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan tantangan dan tekanan dalam menyelesaikan berbagai tugas secara simultan.

Untuk mengatasi masalah burnout pada karyawan, diperlukan strategi komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi verbal efektif mempunyai karakteristik jelas dan ringkas, perbendaharaan kata mudah dimengerti, mempunyai arti denotatif dan konotatif, intonasi mampu memengaruhi isi pesan, kecepatan berbicara yang memiliki tempo dan jeda yang tepat serta ada unsur humor. Sedangkan komunikasi non verbal dapat disampaikan melalui beberapa cara yakni penampilan fisik, sikap, tubuh, dan cara berjalan, ekspresi wajah dan sentuhan (Hardiyanto & Pulungan, 2019).

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat berkontribusi dalam mencegah terjadinya burnout. Komunikasi antara atasan dan bawahan erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi melalui kewenangannya dalam membangun struktur, orang, teknologi, dan mekanisme yang dapat menciptakan suatu budaya baru yang lebih produktif (Sihite & Saleh, 2019). Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan dan kesejahteraan, juga dapat menjadi solusi untuk mencegah *burnout*. Penelitian sebelumnya yang membahas terkait

mengatasi *Burnout* pada pegawai pendidik menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membantu mengurangi stres dan burnout, antara lain budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis, pelatihan mengenai kesehatan mental, pemberian reward atau penghargaan (Afifah et al., 2024).

Meskipun banyak penelitian tentang burnout dan komunikasi organisasi, masih terdapat kekurangan dalam literatur mengenai strategi komunikasi spesifik di bagian hubungan masyarakat, terutama untuk karyawan kreatif di media sosial. Penelitian ini bertujuan mengisi kekurangan tersebut dengan mengidentifikasi dan menganalisis strategi komunikasi organisasi yang efektif dalam mencegah burnout di karyawan PTPN IV Regional II, khususnya di Bagian Humas.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan ruang lingkup penelitian ini mencakup strategi komunikasi organisasi yang diterapkan untuk mencegah burnout pada karyawan kreatif media sosial di Bagian Hubungan Masyarakat PTPN IV Regional II Kota Medan. Dengan demikian, batasan masalah ini tidak hanya membantu dalam menjaga fokus penelitian, tetapi juga memastikan hasilnya berkontribusi signifikan terhadap pemahaman komunikasi organisasi serta pencegahan burnout di karyawan kreatif media sosial.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, dapat dirumuskan satu pertanyaan inti yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu:

"Bagaimana strategi komunikasi organisasi dapat diimplementasikan untuk mencegah terjadinya burnout pada karyawan PTPN IV Regional II?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh manajemen dalam menerapkan strategi komunikasi yang efektif, dengan fokus utama pada pencegahan burnout di kalangan karyawan. Dengan melakukan analisis terhadap praktik komunikasi yang ada, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam strategi komunikasi yang diterapkan saat ini.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. **Aspek Praktis** : Penelitian ini akan menghasilkan panduan praktis bagi manajemen PTPN IV dalam menerapkan strategi komunikasi yang efektif.
- b. **Aspek Teoritis** : Penelitian ini akan menjadi kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi kesehatan mental.
- c. **Aspek Sosial** : Penelitian ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa aman untuk berbicara tentang masalah kesehatan mental mereka.

- d. **Aspek Penelitian** : Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai masalah spesifik yang dihadapi oleh karyawan dalam bagian Humas PTPN IV.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan latar belakang masalah, merumuskan masalah yang ada, serta menguraikan tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada bab ini, peneliti memaparkan mengenai strategi komunikasi, komunikasi organisasi, dan burnout.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab ini, peneliti akan memaparkan mengenai jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, Informan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan lokasi penelitian, serta deskripsi ringkas objek penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dijabarkan berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan di lapangan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti dapatkan di lapangan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Strategi Komunikasi

Menurut Middleton, strategi komunikasi adalah kombinasi optimal dari semua elemen komunikasi, termasuk komunikator, pesan, saluran (media), penerima, dan dampak (akibat), yang dirancang untuk mencapai tujuan komunikasi secara maksimal. Dengan kata lain, strategi komunikasi mencakup pengelolaan yang terencana terhadap semua komponen komunikasi secara menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa komunikasi merupakan proses yang dinamis yang dipengaruhi oleh seluruh komponennya. (Sumarni, 2023)

R. Wayne Pace, Brent D. Peterson, dan M. Dallas Burnett dalam *Techniques for Effective Communication* menyatakan, tujuan sentral komunikasi terdiri atas tiga tujuan utama, yaitu:

- a. To secure understanding-komunikasikan mengerti akan pesan yang diterimanya.
- b. To establish acceptance-penerimaan pesan oleh komunikan itu kemudian dibina.
- c. To motivate action - kegiatan dimotivasikan. (Sumarni, 2023)

Harold D. Lasswell mengemukakan bahwa cara terbaik untuk menjelaskan aktivitas komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan "Siapa yang mengatakan Apa melalui Saluran mana kepada Siapa dengan Dampak apa?" (Who Says What Which Channel To Whom with What Effect?). Ketika sebuah lembaga ingin berkomunikasi, mereka perlu menentukan siapa yang akan berperan sebagai

komunikator (juru bicara), pesan yang akan disampaikan, audiens yang menjadi target (komunikan), serta metode, sarana, atau media yang akan digunakan, dan pengaruh yang ingin dicapai. Adapun strategi komunikasi meliputi komponen-komponen yang merupakan jawaban terhadap pertanyaan dalam rumus Lasswell tersebut, yaitu (Sumarni, 2023) :

- a. Who? (Siapakah komunikatornya).
- b. Says what? (pesan apa yang dinyatakannya).
- c. In which channel? (media apa yang digunakannya).
- d. To whom? (siapa komunikannya).

Hal ini mencakup pada Model komunikasi Lasswell yang digunakan pada penelitian ini. Model Komunikasi Lasswell merupakan ungkapan verbal seperti yang sudah dijelaskan diatas. Unsur sumber (who) mengundang pertanyaan mengenai pengendalian pesan. Unsur pesan (says what) merupakan bahan untuk analisis isi. Saluran komunikasi (in which channel) menarik untuk mengkaji mengenai analisis media. Unsur penerima (to whom) banyak digunakan untuk studi analisis khalayak. Unsur pengaruh (with what effect) berhubungan erat dengan kajian mengenai efek pesan pada khalayak.

Weick mengajukan dua strategi komunikasi dalam upaya organisasi untuk mengurangi ketidakpastian yaitu :

- a. Siklus Perilaku

Ketika anggota organisasi melakukan interaksi di antara mereka setiap hari maka kegiatan mereka menciptakan organisasi. Perilaku mereka saling

berkaitan satu sama lain karena perilaku satu orang bergantung kepada perilaku orang lain.

Siklus komunikasi yang digunakan untuk mengurangi ketidakpastian terdiri atas tiga tahap, yaitu: aksi (act), respons (interact) dan penyesuaian (adjustment), dan interaksi ganda (double interact) dan keempat hal inilah yang membentuk organisasi.

- 1) Aksi yaitu suatu pernyataan atau perilaku seorang individu.
- 2) Penyesuaian yaitu tanggapan terhadap respons yang merupakan penyesuaian terhadap informasi (aksi) yang diterima sebelumnya.
- 3) Interaksi ganda yaitu siklus dari aksi, respons dan penyesuaian dalam berbagai pertukaran (tukar-menukar) informasi.

b. Aturan Bersama

Di dalam siklus perilaku, tindakan anggota organisasi dikontrol oleh aturan bersama (assembly rules) untuk memandu pilihan rutinitas yang akan digunakan untuk mengurangi ketidakpastian yang tengah dihadapi.

Aturan bersama dapat berupa aturan tertulis ataupun aturan tidak tertulis yang telah menjadi kebijakan perusahaan mengenai bagaimana mengelola atau memproses informasi.

Weick memberikan contoh aturan yang menyebabkan organisasi memilih satu siklus informasi atau umpan balik tertentu dibandingkan yang lainnya untuk mengurangi ketidakpastian pesan. Aturan dimaksud mencakup durasi, personel, keberhasilan, dan usaha

- 1) Aturan durasi (duration). Aturan ini mengacu pada pilihan yang dibuat organisasi untuk melakukan komunikasi yang dapat diselesaikan dalam waktu sesingkat mungkin.
- 2) Aturan personel. Dalam proses untuk meningkatkan efisiensi dengan meminta anggota untuk langsung bertanya kepada orang-orang yang tepat, maka organisasi dipandu oleh aturan personel.
- 3) Aturan keberhasilan (success). Aturan ini digunakan ketika organisasi memilih menggunakan suatu rencana komunikasi yang telah terbukti efektif pada masa lalu dalam mengurangi ketidakpastian informasi.
- 4) Aturan usaha (effort). Aturan ini memandu organisasi dalam memilih suatu strategi informasi yang membutuhkan paling sedikit usaha untuk mengurangi ketidakpastian. (Morissan, 2020)

2.2 Komunikasi Organisasi

Goldhaber mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat di definisikan dari berbagai sudut pandang, seperti yang berikut ini:

- a. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal (yang disebut budayanya) dan eksternal.
- b. Komunikasi organisasi melibatkan pesan dan saluran, tujuan, arah dan media.
- c. Komunikasi organisasi melibatkan orang-orang dan sikap mereka, perasaan dan hubungan dan keterampilan.

Goldhaber juga memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut:

a. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain.

b. Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan.

c. Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi.

d. Hubungan

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi

e. Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya. Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial.

f. Ketidak Pastian

Ketidak pastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. (Zamzami & Sahana, 2021)

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungannya yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Untuk melihat komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat digunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan makro, mikro, pendekatan individual, pendekatan ilmiah, pendekatan hubungan antar manusia, pendekatan sistem, dan pendekatan kultural. Masing-masing dari pendekatan ini akan dijelaskan berikut ini.

a. Pendekatan Makro

Dalam pendekatan makro organisasi dipandang sebagai suatu struktur global yang berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam berinteraksi ini organisasi melakukan aktivitas tertentu seperti memproses informasi dari lingkungan, mengadakan identifikasi, melakukan integrasi dan menentukan tujuan organisasi.

b. Pendekatan Mikro

Pendekatan ini terutama menfokuskan kepada komunikasi dalam unit dan subunit pada suatu organisasi. Komunikasi yang diperlukan dalam tingkat ini adalah komunikasi antara anggota kelompok, komunikasi untuk pemberian orientasi dan latihan, komunikasi untuk melibatkan anggota kelompok dalam tugas kelompok, komunikasi untuk menjaga iklim organisasi, komunikasi dalam mensupervisi dan pengarahan pekerjaan dan komunikasi untuk mengetahui rasa kepuasan kerja dalam organisasi.

c. Pendekatan Individual

Pendekatan individual berpusat kepada tingkah laku komunikasi individu dalam organisasi. Semua tugas-tugas yang telah diuraikan pada kedua pendekatan yang terdahulu akhirnya diselesaikan oleh komunikasi individu satu sama lainnya.

d. Pendekatan ilmiah

Pendekatan ilmiah menganggap bahwa organisasi harus menggunakan metode-metode ilmiah untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini produktivitas menyangkut masalah fisik dan psikologis. Produktivitas dipandang dalam bentuk permintaan fisik akan pekerjaan dan kemampuan psikologis para pekerjanya.

e. Pendekatan Hubungan Antar Manusia

Pendekatan ini berkembang sebagai reaksi terhadap perhatian eksklusif faktor-faktor fisik dalam mengukur keberhasilan organisasi. Salah satu asumsi prinsip dari pendekatan hubungan antar manusia adalah bahwa kenaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan produktivitas.

f. Pendekatan Sistem

Pendekatan ini memandang organisasi sebagai suatu sistem dimana semua bagian berinteraksi dan setiap bagian mempengaruhi bagian lainnya. Dalam pendekatan ini, komunikasi membuat sistem tersebut vital dan tetap hidup. Jika suatu sistem harus bertahan, maka semua bagian-bagiannya harus dikoordinasikan dan semua kegiatannya harus disinkronkan, komunikasi menjadi penting.

g. Pendekatan Kultural

Pandangan kultural melihat organisasi dan para pekerjanya memiliki seperangkat nilai-nilai dan tujuan yang sama. Itulah sebabnya para pekerja berkontribusi untuk pertumbuhan dan kemakmuran organisasi. Moral dan produktivitas pekerja oleh karenanya berkaitan erat antara satu sama lain. Dalam pandangan kultural, komunikasi tidak hanya sekedar pesan yang dikirim dari satu anggota ke anggota lain melalui satu atau lebih saluran. (Irene, 2020)

2.3 Burnout

Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons jangka panjang terhadap stressor interpersonal kronis di tempat kerja (Wardani & Firmansyah, 2019). Tiga dimensi kunci dari respons ini adalah kelelahan yang luar biasa, peran sinis dan terlepas dari pekerjaan, dan rasa tidak efektif dan kurangnya prestasi (Wardani & Amaliah, 2020). Arti penting dari model tiga dimensi ini ialah menempatkan pengalaman stres individu dalam sosial konteks dan melibatkan konsepsi seseorang tentang diri dan lainnya (Maslach & Leiter, 2016)

Pengukuran burnout menggunakan MBI (Maslach Burnout Inventory) telah banyak digunakan sebagai ukuran kejenuhan. Skala ini dirancang untuk menilai tiga komponen sindrom kelelahan emosional, depersoalisasi dan mengurangi prestasi pribadi. (Wardani & Hapsari, 2022)

Persepsi awal tentang burnout adalah suatu kondisi kelelahan yang diakibatkan oleh seseorang yang bekerja amat rutin, berkomitmen, berdedikasi,

over load dan terlalu lama memandangkan keinginan dan kebutuhan diri sendiri adalah sebagai kebutuhan sekunder, hal tersebut menyebabkan para karyawan merasakan adanya tekanan yang memaksa mereka untuk memberikan lebih dari normalnya. (Wardani & Pitensah, 2021)

Hygiene ini dalam perusahaan dapat berupa kebijakan perusahaan, sistem administrasi, gaji, iklim kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan supervisi. Menurut Herzberg, jika faktor ini telah dipenuhi oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi, meskipun belum menjamin bahwa pekerja akan puas. Sesuai dengan Teori Herzberg, aspek kepuasan kerja dikategorikan menjadi dua kelompok faktor. Faktor pertama, faktor motivasi yang merupakan aspek yang berasal dari dalam diri karyawan yang bersangkutan, serangkaian kondisi dari dalam diri karyawan saat bekerja, tingkat kekuatan motivasi bisa dilihat pada tingkat job performance nya. Bila keadaan ini tidak ada, ini tidak membuktikan adanya tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor yang kedua yaitu faktor ketidakpuasan (Hygiene) merupakan faktor dari luar diri karyawan, beberapa pengaruh dari luar konteks pekerjaan, yang memberikan rasa tidak puas pada pekerja, ketika dalam keadaan yang tidak diinginkan. Bila kondisi ini ada, ini sama sekali tidak memotivasi karyawan (Anwar, 2020).

Teori Stres Kerja yang dikembangkan oleh Hans Selye menekankan bahwa stres merupakan reaksi atau tanggapan tubuh yang secara spesifik terhadap penyebab stres yang mana mempengaruhi kepada seseorang (Gaol, 2016)

2.4 Anggapan Dasar

Berdasarkan rumusan masalah, anggapan dasar mencakup beberapa poin penting. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan kesehatan mental karyawan, di mana komunikasi yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan keterlibatan, dan mencegah terjadinya burnout. Selain itu, strategi komunikasi yang tepat memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mencakup saluran komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, serta interaksi positif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja. Kesejahteraan karyawan sendiri merupakan faktor penting yang berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan organisasi, sehingga penting untuk mengimplementasikan strategi yang mencegah burnout. Dalam konteks spesifik PTPN IV Regional II, strategi komunikasi yang diimplementasikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang ada, dengan analisis situasional dan pemahaman kultur organisasi yang mendalam.

Penelitian ini juga beranggapan bahwa pendekatan proaktif dalam komunikasi dapat membantu mencegah terjadinya burnout, dengan mengenali tanda-tanda awal dan mengimplementasikan strategi yang mendukung. Melibatkan karyawan dalam proses pengembangan strategi komunikasi sangat penting, karena karyawan yang merasa memiliki suara dalam organisasi cenderung lebih puas dan terlibat, sehingga risiko burnout dapat berkurang. Akhirnya, implementasi strategi komunikasi harus disertai dengan evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan, agar organisasi dapat menyesuaikan strategi dan kebijakan berdasarkan hasil yang diperoleh serta pengalaman karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Semua penelitian memerlukan suatu metode untuk memudahkan proses penelitian dan mencapai tujuannya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang dianggap paling sesuai untuk menggali dan memahami strategi komunikasi organisasi dalam mencegah burnout pada karyawan PTPN IV Regional II. Metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendetail tentang fenomena yang diteliti, sementara pendekatan kualitatif fokus pada pemahaman mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan karyawan dan manajemen untuk mendapatkan informasi langsung mengenai pengalaman mereka terkait komunikasi di tempat kerja dan dampaknya terhadap kesehatan mental. Teknik observasi memberikan peneliti kesempatan untuk melihat interaksi dan praktik komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja secara langsung, sehingga dapat mengidentifikasi pola-pola yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara. Dokumentasi, berupa catatan internal, laporan, dan kebijakan yang relevan, juga dikumpulkan untuk mendukung analisis dan memberikan konteks tambahan terhadap temuan yang dihasilkan.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti dituntut untuk selalu fokus pada fakta dan peristiwa dalam konteks penelitiannya. Hal ini berarti bahwa peneliti harus

menghindari bias pribadi dan tetap objektif dalam menganalisis data. Penelitian ini berusaha untuk memahami realitas subjektif dari subjek penelitian, yang mencakup bagaimana mereka merasakan dan menanggapi praktik komunikasi yang ada. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi hakikat dan makna dari fenomena-fenomena tersebut, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada terbentuknya burnout di kalangan karyawan.

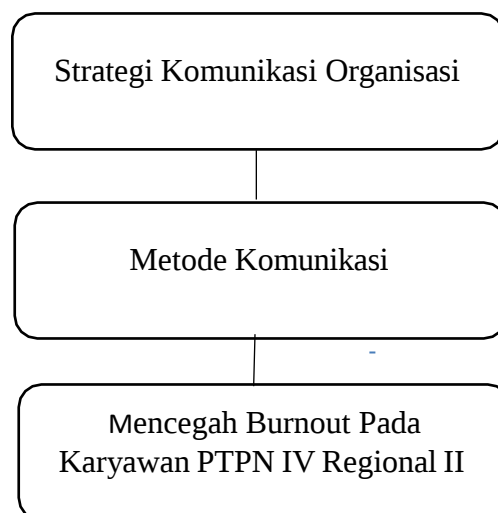
Metode penelitian kualitatif ini menitikberatkan pada pengamatan terhadap fenomena-fenomena dan interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan demikian, peneliti dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana komunikasi yang efektif dapat membantu mencegah burnout. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi saat ini, tetapi juga untuk memahami bagaimana strategi komunikasi dapat diimplementasikan secara lebih baik, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di PTPN IV Regional II.

Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang komprehensif dan kompleks, yang dapat disampaikan dalam bentuk narasi. Penelitian ini melaporkan pandangan yang mendetail yang diperoleh dari sumber informan dan dilakukan dalam konteks yang alami. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami kondisi suatu konteks dengan memberikan deskripsi yang rinci dan mendalam mengenai situasi yang terjadi dalam setting alami, serta menggambarkan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan studi (Muhammad, 2021).

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, sehingga pembaca dapat memahami maksudnya sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka konsep disusun sebagai berikut.

Gambar 3.2. Kerangka Konsep



Sumber: Olahan Data Peneliti 2025

3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan penjabaran dari kerangka konsep. Berikut merupakan definisi konsep dari kerangka konsep diatas:

Strategi komunikasi organisasi dalam mencegah burnout pada karyawan PTPN IV Regional II adalah serangkaian pendekatan dan praktik komunikasi yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Konsep ini menekankan pengembangan strategi komunikasi organisasi efektif antara manajemen dan karyawan, serta dukungan berkelanjutan dari pimpinan untuk mengurangi stres dan kelelahan,

terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tinggi di bagian Kreatif Media Sosial.

Strategi komunikasi organisasi adalah rencana terstruktur yang mengelola interaksi antara manajemen dan karyawan, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan mendukung. Metode komunikasi mencakup berbagai teknik penyampaian informasi, baik verbal maupun non-verbal, yang dapat mempengaruhi cara pesan diterima dan dipahami. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang tepat dan memilih metode komunikasi yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan dukungan sosial, mengelola beban kerja, dan menawarkan fleksibilitas yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup. Hal ini berkontribusi pada pengurangan stres dan peningkatan kepuasan kerja, sehingga secara efektif mencegah burnout pada karyawan. Dengan demikian, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di PTPN IV Regional II.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Tabel 3.4. Kategorisasi Penelitian

Konsep Teoritis	Kategorisasi
Strategi Komunikasi Organisasi	1. Proses 4. Hubungan 2. Pesan 5. Lingkungan 3. Jaringan 6. Ketidak pastian
Mencegah Burnout pada Karyawan PTPN IV Regional 2	1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Mengurangi Prestasi Pribadi

Sumber: Olahan Data Peneliti 2025

*Keterangan: Tabel menggunakan model **Tabular List***

3.5 Narasumber atau Informan

Informan adalah orang yang memiliki kualifikasi yang tepat, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan, serta mampu menyajikan perspektif yang objektif dan tepat. Mereka biasa disebut sebagai komunikator, transmitter, sumber, atau encoder. (Buamona & Murliasari, 2017). Peran Informan dalam penelitian sangat penting, terutama dalam penelitian kualitatif, di mana pemahaman mendalam tentang pengalaman dan pandangan individu sangat diperlukan. Mereka membantu menjelaskan kompleksitas situasi yang diteliti dan memberikan konteks tambahan yang mungkin tidak dapat diperoleh hanya dari data kuantitatif atau dokumen. Pemilihan Informan yang tepat dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Adapun Informan dalam penelitian ini adalah karyawan di Divisi Humas PTPN IV Regional II. Terdapat 3 (tiga) karyawan yang menjadi informan pada penelitian ini yaitu Kepada Sub Bagian Kesekretariatan dan Humas PTPN IV Regional II, M. Chairul Ichlas, S.H. Sekretaris Bagian Humas PTPN IV Regional II, Bobby Yudha Frawira Saragih, S.E. Dan karyawan tim Kreatif Media Sosial di Divisi Humas PTPN IV Regional II, T. Khairul Hatta, S.T. Dengan tujuan utama mewawancarai karyawan yang terlibat langsung dalam pengelolaan konten yaitu tim Kreatif media sosial yang kemungkinan besar dapat mengalami Burnout. Akan tetapi disisi lain peneliti juga membutuhkan manajemen di bagian Hubungan Masyarakat untuk memahami strategi komunikasi yang diterapkan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menggali berbagai perspektif

tentang bagaimana komunikasi organisasi dapat mencegah burnout di kalangan karyawan kreatif media sosial.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Secara umum, observasi merupakan metode pengumpulan informasi atau data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini, observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai perilaku subjek yang diamati. Adler & Adler menyebutkan bahwa observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, khususnya menyangkut ilmu-ilmu sosial dan perilaku manusia (Hasanah, 2017). Selain itu, kegiatan observasi bertujuan untuk mengamati kondisi alam atau keadaan yang sebenarnya tanpa berusaha secara sadar untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasi situasi yang sedang diamati. (Yuhana & Aminy, 2019).

3.6.2 Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, pihak yang melakukan wawancara disebut sebagai pewawancara, sedangkan pihak yang memberikan informasi disebut informan atau responden. Jumlah pewawancara dan informan dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. (Wijoyo, 2022). Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui interaksi tatap muka, di mana terjadi proses tanya jawab antara pengumpul data dan informan atau sumber data. (Trivaika & Senubekti, 2022)

3.6.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen atau arsip yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen ini bisa berupa catatan, laporan, surat, foto, atau materi tertulis lainnya yang memberikan informasi penting. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengambilan gambar dan pengumpulan dokumen. (Apriyanti et al., 2019).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis terdiri dari tiga langkah utama, yaitu: Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data merupakan proses yang menyederhanakan data sehingga menjadi lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Proses ini juga membantu dalam mengidentifikasi pola atau tren yang mungkin tidak terlihat pada pandangan pertama. Menurut Hubberman dan Miles ada teknik analisis data mempunyai tiga tahapan utama yaitu:

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, menyederhanakan, serta merangkum data yang diperoleh

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan analisis lebih lanjut

3.7.3 Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan temuan penelitian guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan (Marsela, 2016)

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PTPN IV Regional II yang terletak di Jalan Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2025 dan akan berlanjut hingga semua tahap selesai. Pemilihan lokasi ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang jelas tentang dinamika yang terjadi di PTPN IV, serta mendukung pengumpulan data yang akurat dan relevan untuk tujuan penelitian.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi organisasi yang diterapkan dalam Bagian Humas PTPN IV Regional II, dengan tujuan utama untuk mencegah fenomena *burnout* di kalangan karyawan, khususnya yang berada di tim Kreatif Media Sosial. Objek penelitian ini secara spesifik adalah tiga informan kunci yang berasal dari Bagian Humas. Ketiga informan ini dipilih karena peran strategis mereka dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi strategi komunikasi organisasi. Mereka memiliki pemahaman mendalam tentang dinamika komunikasi internal dan tantangan, terutama dalam lingkungan kerja yang serba cepat dan menuntut seperti tim Kreatif Media Sosial. Informan pertama adalah Kepala Sub Bagian Bagian Humas PTPN IV Regional II, kedua adalah Sekretaris Humas dan informan ketiga adalah Tim Kreatif Media Sosial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan temuan-temuan berbagai hasil yang peneliti dapatkan dilapangan. Peneliti akan menguraikan secara rinci dalam berbagai analisis sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab 1. Tentunya hasil dan pembahasan yang dijabarkan telah sesuai dengan yang terjadi dilapangan secara konkrit dan berkaitan dengan strategi komunikasi organisasi dalam mencegah burnout pada karyawan PTPN IV Regional II yang berfokus pada strategi komunikasi organisasi dalam upaya pencegahan *burnout* pada karyawan, khususnya tim Kreatif Media Sosial Bagian Humas. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh manajemen dalam menerapkan strategi komunikasi yang efektif, dengan fokus utama pada pencegahan burnout dikalangan karyawan.

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi secara signifikan meningkatkan pemahaman dan analisis data. Melalui observasi, peneliti menangkap dinamika interaksi subjek, sementara wawancara menggali perspektif individu secara mendalam. Dokumentasi menyediakan bukti tertulis yang mendukung temuan dan memberikan konteks historis. Kombinasi ketiga metode ini memperkaya data dan memastikan analisis yang lebih komprehensif, menghasilkan kesimpulan yang lebih valid dan dapat diandalkan.

4.1.1 Hasil Observasi

Gambar 4.1. Kantor PTPN IV Regional II



Sumber : Dokumentasi peneliti 2025

Observasi dilakukan di kantor PTPN IV Regional II pada tanggal 27-28 Februari 2025, dengan fokus pada tim kreatif media sosial bagian Humas yang terdiri dari 5 karyawan dan 3 mahasiswa PKL. Selama observasi, terlihat bahwa suasana kerja di tim ini cukup dinamis, dengan interaksi yang aktif antara anggota tim. Jam operasional kerja di mulai pukul 07.30-17.30 WIB pada hari Senin sampai Kamis dan 08.00-12.00 WIB pada hari Jumat. Karyawan melakukan tugasnya di meja kerja-masing-masing. Sesekali karyawan melakukan diskusi untuk merencanakan konten media sosial. Namun, terdapat juga indikasi stres yang dialami oleh salah satu anggota tim, terutama saat mendekati tenggat waktu postingan media sosial yang padat. Pemberian tugas seperti editing video atau desain konten feed yang harus di posting dihari yang sama pada saat pengambilan bahan konten dan terkadang

harus melalui beberapa kali revisian dari Kepala Bagian dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres dan tekanan kerja.

Gambar 4.2. Suasana Ruangan Kasubag dan Sekretaris Humas



Sumber : Dokumentasi peneliti 2025

Gambar 4.3. Ruangan Tim Kreatif Media Sosial



Sumber : Dokumentasi Peneliti 2025

Interaksi antara anggota tim dan kepala sub bagian Humas menunjukkan adanya komunikasi yang terbuka. Kepala sub bagian akan memberikan informasi kepada sekretaris Humas dan Informasi akan disampaikan ke tim Kreatif, baik itu terkait postingan media sosial ataupun kegiatan yang akan dilakukan. Akan tetapi, peneliti tidak melihat adanya pengakuan atau apresiasi yang terjadi ketika sebuah konten disiapkan oleh karyawan kreatif media sosial.

Selama observasi, juga ditemukan bahwa penggunaan alat komunikasi digital, seperti grup WhatsApp dan platform manajemen proyek, sangat membantu dalam memperlancar alur kerja tim. Anggota tim sering berkomunikasi melalui pesan instan untuk berbagi ide dan memberikan pembaruan tentang progres tugas.

Selain itu, observasi juga mencatat pentingnya kegiatan sosial di luar jam kerja sebagai strategi untuk meningkatkan ikatan antar anggota tim. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa kegiatan seperti makan siang bersama membantu mereka merasa lebih terhubung dan mengurangi stres. Setiap waktu Ishoma mulai pukul 12.00-14.00 WIB dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan di bagian Humas. Tidak hanya kegiatan kerja didalam ruangan, dibeberapa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan konten media sosial. Tim Humas bekerja di luar ruangan seperti pengambilan video konten. Tidak hanya itu, bahkan tim Humas sering di tugaskan turun ke lapangan keluar kota mulai dari sehari hingga beberapa hari.

Dari hasil observasi ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun strategi komunikasi yang diterapkan oleh manajemen Humas cukup efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk mencegah burnout. Penekanan pada penugasan dan apresiasi dapat menjadi langkah strategis yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

4.1.2 Hasil Wawancara

a. Deskripsi Identitas Informan

1) M. Chairul Ichlas, S.H, selaku Kepala Sub Bagian Kesekretariatan dan Humas PTPN IV Regional II Kota Medan (Informan 1)

Informan ini adalah Kepala Sub Bagian Kesekretariatan dan Hubungan Masyarakat (Humas) atau dikenal dengan Kasubag yang akrab di sapa Pak Irul. Informan berusia 36 tahun dengan pendidikan terakhir S-1 Sarjana Hukum. Memiliki pengalaman kerja selama 15 tahun di PTPN IV sejak tahun 2010. Alasan memilih Kasubag menjadi Informan 1 karena posisi manajerial atau pengawas yang bertanggung jawab atas suatu area atau fungsi bagian humas serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada karyawan lain.

2) Bobby Yudha Frawira Saragih, S.E, selaku Sekretaris Bagian Humas PTPN IV Regional II Kota Medan (Informan 2)

Informan yang akrab dipanggil Pak Bobby ini merupakan sekretaris Bagian Humas PTPN IV Regional II. Dusia 30 tahun ini,

informan telah bekerja selama 12 tahun sejak 2013 di PTPN IV. Dengan pendidikan terakhir S-1 Sarjana Ekonomi, informan mampu terjun ke dunia Humas. Adapun alasan memilih sekretaris bagian Humas menjadi Informan 2, karena sekretaris memiliki tanggung jawab sebagai perantara antara tim Humas dengan Kasubag.

3) T. Khairul Hatta, S.T, selaku Karyawan Kreatif Media Sosial Bagian Humas (Informan 3)

Informan yang akrab dipanggil Bang Atta ini terbilang baru di posisinya sebagai Tim Kreatif Media Sosial. Informan bekerja di PTPN IV Regional II sejak Desember 2023 artinya sudah kurang lebih 1 tahun 3 bulan. Informan dengan pendidikan terakhirnya S-1 Sarjana Teknik ini berusia 32 tahun. Alasan memilih sebagai informan 3 karena kemungkinan *burnout* terjadi pada karyawan Kreatif Media Sosial dikarenakan tuntutan pekerjaan.

b. Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II

Hasil penelitian ini akan diorganisasikan ke dalam beberapa kategorisasi utama yang muncul dari data wawancara, yang mencakup: (1) Proses, (2) Pesan, (3) Jaringan, (4) Hubungan, (5) Lingkungan, dan (6) Ketidakpastian. Setiap kategorisasi akan dianalisis secara mendalam, dengan menggunakan kutipan langsung dari informan untuk memberikan konteks dan memperkuat temuan. Penelitian ini tidak hanya akan menggambarkan strategi komunikasi yang diterapkan, tetapi

juga akan mengeksplorasi persepsi informan mengenai efektivitas strategi tersebut dalam mencegah *burnout*.

Penelitian ini dilaksanakan pada 28 Februari 2025 di PTPN IV Regional II. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan permohonan riset kepada perusahaan. Dengan membuat akun pada website resmi E-Internship PTPN IV pada 22 Februari 2025 dan mendapatkan konfirmasi persetujuan dari Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PTPN IV Regional II pada 24 Februari 2025.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan informan tentang Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II. Oleh karena itu, penelitian pun dilakukan guna mengumpulkan data maupun informasi langsung agar hasil yang didapatkan pun relevan dari penelitian ini. Tentunya hasil yang peneliti jabarkan ini merupakan data yang berlandaskan pada fakta-fakta yang terjadi dilapangan dan dilakukan secara langsung dengan Informan.

1) Proses

Proses dalam sebuah organisasi bukan hanya sekadar urutan kegiatan saja, melainkan inti dari bagaimana organisasi beroperasi. Proses sangat berpengaruh terhadap bagaimana cara penyampaian informasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Proses yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses komunikasi organisasi yang berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari ketiga informan mengenai proses ini memberikan berbagai jawaban yang dapat peneliti analisis. Dengan pertanyaan yang peneliti berikan, bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II memastikan bahwa proses komunikasi organisasi berjalan efektif dan efisien, terutama dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan dan apakah ada mekanisme feedback yang diterapkan. Informan Chairul menjawab :

“Nah itu untuk ke eksternal, jika dieksternal saja kita sudah terstruktur, sudah dipastikan untuk internal juga berjalan semestinya. Informasi yang disampaikan terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, sudah pasti kita realisasikan dengan efektif dan efisien, agar apa yang diterima karyawan benar dan tepat”

Informan 1 menjelaskan bahwa efektivitas yang telah dilaksanakan sejauh ini dapat dilihat dari cara penyampaian hasil terkait hal yang investigasi dan disampaikan ke eksternal. Ia menyatakan bahwa setiap tahapan, seperti pemberitaan di media sosial dan kepada *stakeholder*, telah melalui proses pengidentifikasian dari dirinya hingga ke pimpinan. Ia menegaskan bahwa setiap informasi yang disampaikan ke luar telah mendapatkan persetujuan dari pimpinan. Ia juga menambahkan bahwa jika ke eksternal saja sudah terstruktur, maka dipastikan untuk internal juga berjalan semestinya.

Di kesempatan yang sama, peneliti juga mewawancarai informan 2 dengan pertanyaan yang diajukan, bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II memastikan bahwa proses komunikasi organisasi berjalan

efektif dan efisien, terutama dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan dan apakah ada mekanisme feedback yang diterapkan. Informan Bobby menjawab :

”Semua itu berjalan efektif karena kan semua itu ada terkait dengan informasi-informasi yang disampaikan perusahaan untuk karyawan, pastinya itu semua ada aturan-aturannya. Dan menurut saya dengan efektifitas dan efisiensi yang dilakukan seperti ini juga secara tidak langsung mendukung kesejahteraan karyawan.”

Informan 2 menjelaskan bahwa semua itu berjalan efektif karena terkait dengan informasi-informasi yang disampaikan perusahaan kepada karyawan, dan semua itu memiliki aturan-aturan. Informasi disampaikan melalui surat edaran yang diberikan manajemen kepada karyawan melalui email, WhatsApp, dan lain-lain. Menurutnya, efektivitas dan efisiensi yang dilakukan seperti ini secara tidak langsung mendukung kesejahteraan karyawan. Ia mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai kondisi di mana karyawan merasa puas, aman, dan terpenuhi kebutuhan fisik, mental, emosional, dan sosialnya dalam lingkungan kerja. Pendapatnya terkait ini bahwa proses komunikasi organisasi yang efektif dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

”Jadi kalau khusus untuk di unit-unit itu menyediakan kotak saran yang tujuannya pastinya untuk memberikan wadah karyawan menyampaikan keluhan-keluhan karyawan kepada manajemen atau saran-saran serta masukan. Ini membantu sekali menurut saya, menjadi bahan evaluasi juga untuk para manajemen”

Membahas terkait kesejahteraan karyawan memang tidak terlepas dari kepuasan, rasa aman, terpenuhi kebutuhan fisik, mental, dan emosional dalam lingkungan pekerjaan. Proses komunikasi yang berjalan secara efisien dan efektif dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Bagian Humas PTPN IV Regional II pun memiliki mekanisme feedback yang diterapkan dalam bentuk kotak saran. Dengan pertanyaan yang sedikit berbeda dari pertanyaan sebelumnya tetapi makna dan tujuan yang sama, peneliti bertanya kepada salah satu Karyawan dari Tim Kreatif Media Sosial yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dan tuntutan pekerjaan yang cukup padat dibandingkan karyawan lain. Karena kemampuan karyawan dalam Videografer, Editor Video, Design Grafis dan lainnya, membuatkan beberapa pekerjaan diambil peran olehnya.

Ketika peneliti bertanya, bagaimana alur kerja dan proses komunikasi dalam tim media sosial, apakah ada prosedur yang jelas untuk briefing, feedback, dan revisi konten. Jawaban informan Hatta terkait hal ini adalah tahapan atau alur kerja mereka biasanya dimulai dari Kasubag terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan ke sekretaris, dan selanjutnya ke dirinya dan rekan kreatif media sosial lainnya. Ia mengatakan bahwa tugas-tugas tersebut bisa saja hanya dikerjakan olehnya sendiri atau dibantu oleh tim lain.

”Cuma memang per sekarang ini, setahun lebih saya disini. Itu sepertinya karena mungkin udah sering interaksi disetiap ada acara atau hal lain, bertemu dengan orang-orang baru di PTPN IV ini mereka udah mulai ada kontak sendiri gitu, jadi terkadang ada juga

orang-orang yg direct langsung ke saya, bukan melalui pak Bobby atau pak chairul lagi. Dulu mungkin lebih kefilter lagi pas masih ada namanya itu bang galih. Bang galih itu memang sudah menjadi karyawan pimpinan, sedangkan pak Bobby ini masih karyawan pelaksana. Kalau sama bang galih itu memang lebih terfilter, jadi kerjaan itu ke dia dulu semua, nanti baru dibagi bagi. Tapi kalau sekarang ini ada beberapa yang memang udah kedirect langsung ke saya”

Tidak hanya alur kerja dan proses komunikasi, peneliti mengulang kembali pertanyaan mengenai prosedur terkait briefing, feedback dan revisi konten. Informan cukup antusias menjawab pada bagian ini, karena ternyata prosedur seperti briefing sebelum kegiatan itu informan sendiri yang perlahan menciptakan aktivitas ini sebelum memulai kegiatan yang mengharuskan tim turun ke lapangan.

Informan 2 menjelaskan bahwa sebenarnya tidak ada prosedur tertulis atau kesepakatan yang jelas. Ritme atau alur kerja yang ada saat ini diciptakan olehnya sendiri. Ia menjelaskan bahwa mereka secara bertahap membiasakan diri untuk melakukan briefing sebelum turun ke lapangan atau mengeksekusi bahan konten.

”Tapi kalau diproses tadi untuk hasil akhir pasti ada koreksi dari atasan, itu sesuai alur juga jadi saya udah siapin misalnya ada konten nih, nah disitu saya langsung share ke grup. Pak irul nanti nerusin lagi ke Kepala Bagian, kalau Kabag liat dan setuju barulah setelah itu Pak Irul bilang acc ke saya. Makanya sering kelamaan tuh disitu sebenarnya, Pak Irul keliatannya seperti ga ada respon kan, padahal beliau juga nunggu respon dari Kabag. Inilah penyebab sering kelamaan upload. Kalau untuk feedback sendiri, contoh hal kecil aja seperti apresiasi ya. Menurut saya lingkungan disini itu yang kurang dalam hal apresiasi. Bahkan walaupun bukan dalam bentuk material atau apa ya hanya bentuk apresiasi ungkapan memang sangat jarang. Sebenarnya bukan budaya tapi

setidaknya bilang terima kasih harus lebih sering lagi seharusnya. Kalau kita normalnya itu kan biasanya minta tolong sedikit aja pun pasti bilang Terima kasih.”

Berdasarkan hasil wawancara, proses komunikasi di Bagian Humas berjalan efektif dan efisien dengan alur yang terstruktur. Alur komunikasi yang dibangun oleh karyawan sesuai dengan garis koordinasi. Namun, mekanisme feedback belum berjalan maksimal, sehingga diperlukan kesadaran untuk meningkatkan realisasi feedback antar karyawan.

2) Pesan

Pesan dalam komunikasi organisasi merupakan inti dari interaksi antara atasan, bawahan, dan sesama karyawan. Ini mencakup penyampaian gagasan secara verbal dan nonverbal untuk membangun pemahaman, memengaruhi sikap, memelihara hubungan, dan mencapai tujuan organisasi. Pesan yang efektif harus jelas, terarah, dan sesuai dengan konteks serta audiens, guna meminimalisir kesalahpahaman dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketika peneliti bertanya, pesan-pesan komunikasi seperti apa yang secara rutin disampaikan kepada karyawan terkait dengan pencegahan Burnout.

Informan Chairul menjawab :

"Sebagai komunikasi ada beberapa bentuk pesan-pesan komunikasi baik verbal maupun non-verbal ya. Tapi yang beberapa kali kita lakukan walaupun tidak sesering itu. Pertama, pesan tentang pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kedua, pesan yang mendorong komunikasi terbuka. Ketiga, pesan tentang promosi budaya kerja yang positif dan mungkin masih banyak lagi".

Pesan-pesan komunikasi yang disampaikan kepada karyawan terkait pencegahan burnout mencakup beberapa aspek penting dan semua pesan ini bertujuan untuk menciptakan kesadaran, memberikan dukungan, dan mendorong tindakan proaktif dalam mencegah burnout di tempat kerja. Kemudian informan 2 juga menjawab pertanyaan yang sama yang diajukan oleh peneliti.

”Oh pasti ada, lebih tepatnya pesan ini sebagai pengingat dan memotivasi untuk capai target tapi tidak mengabaikan diri sendiri. Sebenarnya pada intinya tuh kurang lebih penyampaianya ya seperti tetap kerja optimal sesuai dengan target-target yang ditetapkan perusahaan namun harus tetap mementingkan kesehatan karena itu yang paling penting. Saya tidak mau nantinya karena kerja terlalu di paksakan dapat mengakibatkan hal yang tidak kita inginkan”

Berdasarkan jawaban informan 1 dan 2 dengan pertanyaan yang sama dapat di simpulkan bahwa penyampaian pesan-pesan komunikasi itu penting dilakukan. Agar karyawan terhindar dari Burnout dan dapat mengoptimalkan kinerja selama melakukan sebuah pekerjaan. Ketika peneliti bertanya, pesan-pesan apa saja yang disampaikan oleh atasan terkait dengan kesehatan mental dan pencegahan burnout. Informan Hatta menjawab :

”Menurut saya ini berkaitan sama pertanyaan pertama sebenarnya bagaimana tadi alur kerja, tapi gini kenapa pembicaraannya nyambung, karena bahkan tuh ada di momen Pak Irul itu tidak tahu kalau saya emang lagi repot kali. Jadi saya masuk ke ruangan tuh memang lagi lemas-lemasnya memang lagi capek-capeknya dan Pak Bobby ada situ, ada Pak Irul juga. Sampai dimana Pak Irul nanya kenapa saya lemas dan disisi lain Pak Irul tidak tau kalau banyak orang-orang yang ngerequest langsung project ke saya. Yang tau saya ada banyak project itu pak Bobby sedangkan Pak

Irul taunya saya kosong. Ya tanpa pikir panjang saya langsung paham artinya pak Irul tidak tau apa-apa nih. Di situlah, sebenarnya yang lebih idealnya itu pakai timeline gitu. Biar masing'masing karyawan terkontrol kinerja, progres atau hal lainnya. Balik lagi ke pesan yang disampaikan mengenai pencegahan burnout ya, untuk secara lisan itu tidak ada sih.”

Dapat dilihat dari hasil wawancara ketiganya, yang kita fokuskan pada pesan-pesan komunikasi yang disampaikan. Dari manajemen mengatakan bahwa pesan-pesan komunikasi dilakukan kepada karyawan sedangkan di sisi karyawan kreatif mengatakan tidak adanya pesan-pesan komunikasi yang disampaikan oleh atasan. Peneliti menyimpulkan adanya kesalahpahaman komunikasi antar manajemen dan karyawan kreatif yang ada dibagian Humas. Artinya terdapat ketidaktepatan karyawan dalam memahami pesan yang disampaikan oleh manajemen atau malah sebaliknya.

3) Jaringan

Jaringan dalam komunikasi organisasi adalah struktur hubungan antar karyawan yang menggambarkan aliran informasi, baik formal maupun informal, yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Jaringan ini mencakup berbagai pola seperti rantai, lingkaran, atau bintang, dan berfungsi untuk menyebarkan informasi, memfasilitasi pengambilan keputusan, serta membangun hubungan. Memahami jaringan ini penting untuk meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan budaya organisasi yang positif, dan pembahasan mengenai jaringan terkait erat dengan struktur komunikasi. Ketika peneliti bertanya, bagaimana

struktur jaringan komunikasi internal di Bagian Humas PTPN IV Regional II. Apakah ada saluran komunikasi khusus yang digunakan untuk menyampaikan informasi terkait kesehatan mental dan pencegahan Burnout. Informan Chairul menjawab :

”Jadi komunikasi ini awalnya kita pasti akan menyusun namanya strategi seperti apa yang kita mau jalankan, dimulai dari perencanaan, rancangan, kemudian kita lihat seperti apa yang mau kita tampilkan dan terakhir tujuan apa yang mau kita capai. Jadi terkait struktur jaringan organisasi di bagian humas ini tentu saja sesuai garis koordinasi ya namanya. Kalau dalam lingkup bagian humas ya dimuali dari saya, lalu ke sekretaris, sekretaris nantinya menyampaikan ke tim kreatif, atau malah sebaliknya. Tapi kalau memang ada informasi penting yang mengharuskan saya turun langsung untuk menyampaikan ya akan saya jalankan. Nah untuk ke eksternal humas tentunya saya yang bertanggung jawab, apapun informasi atau konten yang mau disampaikan ke kepala bagian atau yang lain di eksternal humas tetap melalui saya. Sejauh ini menggunakan whatsApp hanya sebatas pembuatan konten, membahas bahan konten, evaluasi konten dan lainnya intinya memang fokus disitu hanya untuk konten saja.”

Struktur jaringan yang sudah dikonsep matang serta dijalankan sesuai alur akan menciptakan komunikasi searah yang dapat menghindari terjadinya miskomunikasi. Tetapi tidak selamanya akan menggunakan komunikasi secara terarah, dapat dilakukan komunikasi langsung yang disebabkan adanya hal penting yang harus disampaikan. Ketika ditanya, Bagaimana struktur jaringan komunikasi internal di bagian humas PTPN IV Regional II. Apakah ada saluran komunikasi khusus yang digunakan untuk menyampaikan informasi terkait kesehatan mental dan pencegahan burnout. Informan Bobby menjawab :

”Pastinya struktur jaringan komunikasi di bagian humas PTPN IV Regional II kita bangu sebaik-baiknya struktur jaringan komunikasi. Karena kita menghindari kegagalan dalam komunikasi. Takutnya jika tidak dijalan kan sesuai struktur jaringan, komunikasi yang diciptakan malah akan berantakan. Maka dari itu selalu urutanya, dari eksternal, ke kasubag, lalu ke saya dan saya menyampaikan ke tim kreatif media sosial, begitu pun sebaliknya. Kalau perihal saluran komunikasi ya, khusus dari humas itu saluran komunikasi informasi yang paling efektif itu kami membuat grup khusus untuk Humas PTPN IV Regional II. Nah jadi segala informasi mau itu terkait dengan konten-konten media sosial, informasi terkait pemberitaan dan lain-lain, mau itu berita positif ataupun negatif, kami menginformasikannya melalui whatsapp grup.”

Pada dasarnya komunikasi yang baik didalam organisasi memang harus adanya struktur jaringan yang diciptakan. Jika dari pihak pimpinan mengatakan bahwa struktur jaringan dibangun dan diciptakan, apakah sesuai dengan jawaban tim kreatif media sosial. Ketika peneliti bertanya, Bagaimana jaringan komunikasi internal di bagian humas dan tim kreatif media sosial. Apakah ada platform atau aplikasi khusus yang digunakan untuk komunikasi tim. Informan Hatta menjawab :

”Kalau yang dihumas, pasti kan kalau untuk komunikasi dari yang atas ya dari Region Head atau RH dulu kan, setelah itu mungkin nyampaikan ke SPV, dari SPV dilanjutkan mungkin ke Kepala Bagian atau kabag, lalu barulah masuk ke bagian humas yaitu ke Kasubag, Kasubag lanjut nyampaikan ke sekretaris humas, selanjutnya baru ke tim kreatif. Jadi memang sesuai rantai gitulah, untuk di tim kreatif sosial media sendiri sama aja seperti tadi. Komunikasi yang dibangun pun bagus, seringnya dari saya yang memulai kalau ada informasi atau bahan-bahan media sosial”

Setiap informasi yang disampaikan terkadang tidak selalu melalui lisan saja, di era teknologi ini pasti sudah hal lumrah untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Salah satunya menggunakan

platform atau aplikasi untuk komunikasi antar tim. Informan 3 menjawab :

”Untuk platform atau aplikasi yang digunakan sebagai alat komunikasi ya Cuma WhatsApp”.

Jawaban-jawaban dari para informan semuanya sama. Struktur jaringan komunikasi yang dilakukan di bagian humas PTPN IV Regional II terarah, terstruktur dan sesuai garis koordinasi. Dan platform yang digunakan sampai saat ini untuk melakukan komunikasi tim hanya melalui aplikasi WhatsApp saja.

4) Hubungan

Kualitas hubungan ditentukan oleh efektivitas penyampaian informasi, serta tingkat kepercayaan dan keterbukaan antar anggota. Hubungan yang positif memperkuat kolaborasi, pertukaran ide, dan rasa saling menghargai, mendukung pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, hubungan yang buruk akibat komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan moral tim. Ketika peneliti bertanya, bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II membangun dan memelihara hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan. Apakah komunikasi yang terbuka dan suportif menjadi prioritas. Informan Chairul menjawab :

”Kalau gitu ya kita namanya sebagai orang komunikasi bagaimana cara kita mendukung dari setiap bagian, cara mereka saling berkomunikasi artinya apabila terjadi mentok kitalah yang menjadi jembatan kita yang menjembatani apa yang menjadi kebutuhan bagian, apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan apa yang menjadi kebutuhan manajemen, kita yang menjembatani kepada

bagian-bagian terkait yang memang di bidang keinginan tersebut. Dan sudah pasti suportif dan keterbukaan dalam komunikasi menjadi prioritas kita. Karena pada dasarnya komunikasi yang tidak dilandaskan dengan keterbukaan dan hubungan yang tidak suportif atau saling mendukung dapat mengurangi kualitas kerja kita”

Selain komunikasi terbuka, ada beberapa strategi yang dapat diciptakan oleh manajemen agar mempererat hubungan dengan karyawan. Seperti adanya penghargaan atau pengakuan. Hal ini penting dilakukan karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Adanya kegiatan diluar dari pekerjaan juga dapat menumbuhkan hubungan baik antar sesama karyawan yang ada di sebuah perusahaan.

”Disini kita juga di setiap hari Jumat ada namanya senam, senam itu yang untuk diri sebagai relaksasi hasil kita selama dari Senin sampai Kamis dan kemudian kita juga melakukan event-event tertentu yang mengundang semua karyawan untuk ikut. contohnya seperti ada acara-acara keagamaan seperti ceramah di hari Rabu untuk Islam, di hari Jumat ada juga untuk non-muslim. mungkin dari segi itulah yang untuk mencegah burnoutnya para karyawan dan tentu membangun hubungan baik di PTPN IV Regional II ini khususnya”

Setiap hubungan yang dibangun memiliki cara masing-masing dalam mengekspresikan sebuah dukungan. Keterbukaan dalam komunikasi menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas hubungan yang dibangun. Dengan pertanyaan yang sama, Bagaimana bagian humas PTPN IV Regional II membangun dan memelihara hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan. Apakah komunikasi yang terbuka dan suportif menjadi prioritas. Informan Bobby menjawab :

”Cara membangun hubungan yang baik itu ya kami di Humas ini punya tim dan tim ini bagaimana kami membuat agar tim ini tetap harmonis, tetap kondusif dan menerima masukan-masukan, mau itu masukan terkait dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan juga tetap kami terima kalau memang ada masukan yang positif. Intinya dalam membangun dan memelihara hubungan ini perlu adanya membangun budaya kerja yang positif, segala sesuatu hal pekerjaan kalau pekerjaannya baik ya tetep diapresiasi khususnya di humas”

Pada kesempatan yang sama, peneliti pun mengajukan pertanyaan kepada informan 3. Dengan pertanyaan, Bagaimana hubungan kerja antara sesama anggota tim kreatif media sosial dan dengan atasan atau manajemen. Apakah ada budaya saling mendukung dan menghargai di tim. Informan 3 mengungkapkan bahwa ia merasa risih dengan rekan tim kreatif media sosial yang sering mencari perhatian dari atasan, meskipun ia tidak menganggapnya sebagai masalah serius. Informan 2 menekankan pentingnya dukungan dalam tim Humas, meskipun merasa bahwa apresiasi dari atasan, baik secara verbal maupun non-material, masih kurang. Ia berpendapat bahwa ungkapan terima kasih yang sederhana sudah cukup untuk menghargai kinerja tim.

”Kalau sama Pak Bobby lebih apa adanya, kebetulan kami kayaknya banyak kesamaan jadi saya lebih enak sama Pak Bobby tapi kalau sama Pak Irul sih sebenarnya nggak kaku juga, tapi memang kayaknya Saya nggak terlalu, maksudnya apa-apa tuh biasanya saya ngebiasain diri saya tuh melalui Pak Bobby aja dulu. kalau mendukung kayaknya semua mendukung dan saling mendukung tentunya, ya balik lagi ke tadi yang saya bilang kayaknya dari atasan eksternal untuk hal ini kurang, tapi kalau sesama di humas saling mendukung aja, apresiasi juga ada lah.”

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan peneliti, sementara dapat disimpulkan hubungan yang dibangun di bagian humas

khususnya sudah cukup baik, walaupun ada beberapa kekurangan tapi tidak menutup kualitas hubungan didalamnya.

5) Lingkungan

Lingkungan dalam komunikasi organisasi meliputi faktor internal, seperti struktur, budaya, dan dinamika tim, serta faktor eksternal, seperti kondisi pasar, regulasi, dan teknologi. Struktur hierarkis cenderung menghasilkan komunikasi formal, sementara organisasi yang lebih datar lebih terbuka. Budaya yang mendukung keterbukaan memfasilitasi komunikasi yang efektif. Di luar itu, perkembangan teknologi dan regulasi mempengaruhi interaksi dengan pemangku kepentingan. Memahami lingkungan komunikasi yang dinamis sangat penting agar pesan dapat diterima dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika peneliti bertanya, Bagaimana bagian PTPN IV Regional II menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi sehat dan terbuka. Apakah ada upaya untuk mengurangi stres dan tekanan kerja yang dapat memicu burnout. Infroman Chairul menjawab :

”Artinya memang satu sama lain harus Saling percaya integritasnya, harus sama-sama terjaga komunikasinya, harus dua arah dan secara bersama-sama memiliki tujuan dan visi yang sama terkait komunikasi. Dapat juga menerapkan kebijakan komunikasi yang transparan dan inklusif. Kita juga di setiap karyawan ini mempunyai pelatihan. Artinya pelatihan itu akan dilakukan diluar kota. Tetapi ini pelatihan mengenai pekerjaan bukan mengarah atau perihal individual, tapi ini bisa saja menjadi upaya mengurangi tekanan dan stres dalam bekerja.”

Dilanjutkan oleh informan 2, menjawab perihal lingkungan kerja yang mendukung komunikasi sehat dan terbuka. Dengan pertanyaan yang sama, informan Bobby menjawab :

”Pada intinya kerja di Humas ini segala sesuatu hal kebutuhan-kebutuhan mau itu hal yang dibutuhkan terkait dengan pekerjaan atau alat-alat komunikasi lainnya, semua itu dipenuhi atau difasilitasi di HUMAS ini. Jadi memang kita menciptakan lingkungan kerja yang suportif, lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan aman, nyaman dan betah. Kemudian khusus di Humas untuk mengurangi tingkat stress bisa kerja di tempat lain, pada intinya dimanapun bisa bekerja yang penting pekerjaannya itu tetap diselesaikan. Jadi kami membebaskan karyawan mau membawa pekerjaannya diluar kantor atau bagaimana, asal tidak ketika jam kantor keluarnya dan asal pekerjaannya selesai.”

Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi sehat dan terbuka berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang baik meningkatkan kolaborasi antar tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendorong inovasi, karena karyawan merasa nyaman berbagi ide. Selain itu, komunikasi terbuka mengurangi kesalahpahaman dan konflik. Kedua, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi sehat berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan, yang dapat mengurangi stres dan risiko burnout. Kembali melihat jawaban informan 3 dengan pertanyaan, bagaimana lingkungan kerja di bagian humas dan di tim media sosial. Informan hatta menjawab :

”Pandangan saya secara flow belum efektif. Di perjalanan hampir setahun rasa saya itu memang lebih banyak kerjanya semua tuh sendiri dari mulai konsep segala macam itu sendiri menurut saya. bahkan ini udah agak lebih molor nih dalam distribusi konten belum banyak yang dihasilin per dari tahun ini. Padahal kami udah bertambah nih jadi ada tiga orang ya ada orang baru menurut saya disitu jadi kayak belum maksimal ada yang salah berarti entah mungkin dibentuk komunikasinya atau itu mungkin jadi pr saya juga. Tapi sejauh ini kesadaran lingkungan kerja terkait burnout itu kurang menurut saya.”

6) Ketidakpastian

Ketidakpastian dalam komunikasi organisasi sering muncul ketika informasi yang disampaikan tidak jelas atau konsisten, seperti saat manajemen tidak memberikan penjelasan yang cukup tentang perubahan kebijakan. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan motivasi karyawan. Ketidakpastian juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan, merusak kepercayaan dan kerjasama, serta menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan transparansi, menyediakan saluran komunikasi yang baik, dan memastikan informasi yang disampaikan jelas dan relevan, agar lingkungan kerja menjadi lebih stabil dan produktif. Ketika peneliti bertanya, bagaimana bagian humas PTPN IV Regional II mengelola komunikasi dalam situasi yang tidak pasti atau berubah-ubah, seperti restrukturisasi organisasi atau perubahan kebijakan. Informan Chairul menjawab :

”Kita ini sebagai komunikasi selalu mendukung apa yang terjadi namanya perubahan. Sedangkan dalam perusahaan itu perubahan organisasi itu hal yang lumrah. Artinya kita sebagai komunikasi

apabila terjadi perubahan kita juga harus menyiapkan Rancangan-rancangan penyampaian seperti apa Dan itu sudah hal yang lazim Begitu ya. Jadi pastinya karyawan akan diberikan informasi yang jelas terkaitnapun yang disampaikan oleh pimpinan”

Disamping itu, informan 2 juga menyampaikan hal yang sama dan menjelaskan lebih rinci terkait hal ini. Ketika peneliti bertanya, Informan Bobby menjawab :

”Pada intinya itu yang namanya kebijakan-kebijakan dari perusahaan itu Pastinya tetap mengedepankan yang namanya kesejahteraan karyawan namun tetap ada beberapa aspirasi dari karyawan yang mungkin yang selama ini sudah nyaman pada kebijakan yang sebelumnya. Kami tetap menyampaikan bahwasannya itu merupakan kebijakan yang terbaik dari perusahaan untuk karyawan dalam mensejahterakan karyawan”.

Kebijakan perusahaan selalu mengedepankan kesejahteraan karyawan, meskipun ada beberapa karyawan yang mungkin merasa nyaman dengan kebijakan sebelumnya. Perusahaan akan terus memantau setiap perubahan kebijakan dan restrukturisasi secara aktif, serta mengantisipasi dampaknya melalui tindakan korektif untuk menjaga kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Ketika peneliti menanyakan, Bagaimana tim media sosial menghadapi perubahan atau ketidakpastian dalam strategi komunikasi atau tren media sosial.

Informan Hatta menjawab :

”Mungkin timnya belum terlalu efektif belum juga secara kerja masih ngarepin sana ngarepin sini memang kebanyakan tuh lebih banyak ngarepin saya di proses produksi ya jadi konon lagi mau ngikutin tren. Jadi kayak memang sering tertinggal sih menurut saya ya”.

7) Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, Mengurangi Prestasi Pribadi

Kelelahan emosional adalah kondisi di mana seseorang merasa terkuras secara emosional, tidak memiliki energi, dan merasa lelah secara mental. Depersonalisasi adalah kondisi di mana seseorang mulai mengembangkan sikap sinis dan negatif terhadap pekerjaan atau orang-orang yang mereka layani. Penurunan prestasi pribadi adalah perasaan tidak kompeten dan tidak produktif. Pada saat wawancara, peneliti sempat menanyakan kepada informan 1 dan 2 terkait Kelelahan Emosional, Depersonalisasi dan mengurangi prestasi Pribadi. Informan 1 menyatakan bahwa saat ini mereka hanya fokus pada penyampaian konten di media sosial untuk menarik perhatian, dengan menggambarkan kehidupan dan tantangan yang dihadapi. Ia mengakui bahwa program yang ada lebih berkaitan dengan sumber daya manusia, dan saat ini hanya sebatas itu yang dapat dilakukan.

Tidak hanya itu, informan 2 juga menjelaskan bahwa sebagai atasan, ia merasa perlu melakukan mentoring kepada bawahan untuk membantu mereka maju ke depan. Selain mentoring, ia juga harus memberikan motivasi, yang saat ini dilakukan melalui komunikasi yang sesuai dengan konteks zaman sekarang. Ia mengakui bahwa selama ini fokus mereka lebih pada pencapaian, tanpa mempertimbangkan bagaimana karyawan yang mencapai tersebut merasa, terutama terkait dengan burnout. Kedepannya, mereka akan

lebih menitikberatkan perhatian pada apakah karyawan merasa kelelahan akibat tekanan pekerjaan yang tinggi.

Sepaham dengan informan 1, sementara informan menyatakan bahwa bekerja di bagian Humas pasti menghadapi banyak tekanan dan tuntutan. Ia menjelaskan bahwa dalam tim Humas, jika ada satu atau dua orang yang merasa lelah, mereka tetap berupaya untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ia menekankan bahwa pekerjaan tersebut bukanlah tanggung jawab pribadi, melainkan merupakan tanggung jawab tim. Terakhir, Informan 2 pun menyatakan komunikasi organisasi sangat penting dalam proses ini. Komunikasi yang efektif menciptakan budaya komunikasi terbuka, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan membantu menyelesaikan konflik. Dengan demikian, komunikasi yang baik mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan."

4.1.3 Hasil Dokumentasi

Dokumentasi penelitian yang diperoleh di lapangan mencakup berbagai jenis data yang dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan pengambilan catatan. Foto dan video juga diambil untuk mendokumentasikan situasi dan konteks yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan kata-kata. Semua data ini kemudian dianalisis untuk menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendukung kesimpulan penelitian, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang fenomena yang sedang diteliti.

Gambar 4.4. Piala PTPN IV Regional II



Sumber : Dokumentasi peneliti 2025F

Foto piala yang diraih PTPN IV Regional II bukan sekadar benda pajangan, melainkan simbol kuat yang merepresentasikan keberhasilan dan menjadi sumber motivasi bagi seluruh karyawan. Kehadirannya berfungsi sebagai alat komunikasi yang efektif, memperkuat rasa bangga dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan menampilkan prestasi ini secara visual, organisasi mampu menciptakan atmosfer positif di lingkungan kerja, yang secara signifikan mendukung kesejahteraan mental karyawan. Lebih dari itu, foto piala ini juga memicu rasa kebersamaan, karena setiap karyawan merasa menjadi bagian dari kesuksesan tersebut, sehingga tercipta lingkungan kerja yang suportif dan penuh inspirasi. Secara keseluruhan, foto piala ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang positif, memotivasi karyawan untuk terus berprestasi, dan menjaga keseimbangan mental mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencegahan *burnout*.

Gambar 4.5. Tim Humas Ketika di Lapangan



Sumber : Dokumentasi Peneliti 2025

Foto tim Humas yang bekerja di lapangan dapat berfungsi sebagai alat komunikasi yang kuat dalam strategi organisasi untuk mencegah burnout. Dengan menampilkan momen kolaborasi dan interaksi positif antar anggota tim, foto ini tidak hanya memperkuat rasa kebersamaan dan dukungan di antara karyawan, tetapi juga mengingatkan mereka akan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan. Melalui visualisasi aktivitas tim yang dinamis dan menyenangkan, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya membantu mengurangi stres dan risiko burnout di kalangan karyawan

Gambar 4.6. Mading Pengumuman PTPN IV Regional II



Sumber : Dokumentasi Peneliti 2025

Foto mading pengumuman PTPN IV Regional II berperan penting dalam strategi komunikasi organisasi untuk mencegah burnout dengan menyampaikan informasi secara visual dan menarik. Mading yang menampilkan pengumuman, penghargaan, dan kegiatan positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta menciptakan rasa komunitas di antara mereka. Dengan menyediakan informasi yang jelas dan transparan, mading membantu mengurangi ketidakpastian dan stres yang sering menjadi penyebab burnout. Selain itu, konten yang inspiratif dan motivasional di mading dapat mendorong karyawan untuk saling mendukung dan berkolaborasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Gambar 4.6. Feed Instagram PTPN IV Regional II



Sumber : Dokumentasi Peneliti 2025

Foto feed Instagram yang dihasilkan oleh tim kreatif berfungsi sebagai alat komunikasi yang efektif dalam strategi organisasi untuk mencegah burnout. Dengan menampilkan desain yang menarik dan konten positif, foto-foto ini tidak hanya memperkuat citra organisasi, tetapi juga menciptakan suasana yang menyenangkan dan inspiratif bagi karyawan. Konten visual yang kreatif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi, serta memberikan pengakuan terhadap kerja keras tim, sehingga karyawan merasa dihargai

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa Bagian Humas PTPN IV Regional II menerapkan beberapa strategi komunikasi organisasi untuk mencegah *burnout* pada karyawan. Strategi-strategi tersebut meliputi komunikasi internal yang terbuka dan transparan, apresiasi Kinerja Karyawan, hubungan yang positif dan kolaboratif dan pelaksanaan program-program yang mendukung kesejahteraan

karyawan. Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dalam mengurangi tingkat stres dan *burnout* di kalangan karyawan. Karena komunikasi yang efektif berpengaruh pada tingkat keberhasilan interaksi dan kelangsungan hidup kelompok atau instansi yang terdapat di dalamnya. Pentingnya komunikasi bagi orang-orang tidak dapat disangkal seperti halnya bagi organisasi. (Afifah et al., 2024)

Penelitian ini mengindikasikan bahwa pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mencegah *burnout*. Selain itu, Penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan positif dan kolaboratif di tempat kerja dapat menjadi faktor pelindung yang signifikan terhadap *burnout*. Dengan membangun hubungan positif dan kolaboratif, organisasi dan individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mencegah terjadinya *burnout*. Disisi lain juga Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelaksanaan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat secara signifikan mengurangi risiko *burnout*. Intinya, program-program kesejahteraan karyawan bukan hanya sekadar manfaat tambahan, tetapi merupakan investasi strategis dalam kesehatan dan produktivitas karyawan. (Fadillah, 2024)

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi strategi komunikasi tersebut. Beberapa karyawan merasa bahwa komunikasi masih belum sepenuhnya efektif, terutama dalam hal mengapresiasi baik dalam bentuk verbal, non verbal atau bentuk apresiasi lainnya dan kurangnya

perhatian atasan terhadap dampak burnout. Selain itu, beberapa program kesejahteraan karyawan dinilai kurang optimal dalam memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas strategi komunikasi dan program kesejahteraan guna mencegah *burnout* secara lebih komprehensif. (Maringka & Kusnawi, 2021)

Analisis mendalam terhadap data wawancara mengungkapkan bahwa strategi komunikasi internal yang diterapkan oleh Bagian Humas PTPN IV Regional II, khususnya komunikasi dari atasan ke bawahan, memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan dipahami oleh atasan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang empatik dan suportif, yang memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan kekhawatiran dan kebutuhan mereka, merupakan faktor penting dalam mencegah *burnout*. Sebaliknya, karyawan yang merasa komunikasi dengan atasan mereka kurang efektif, terutama dalam hal pemberian umpan balik yang konstruktif dan dukungan emosional, menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi.

Selain itu, analisis juga menyoroti peran penting budaya pengakuan atau apresiasi. Apresiasi yang tulus dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan rasa memiliki karyawan, sehingga mengurangi risiko burnout. Organisasi perlu membangun budaya apresiasi yang kuat, di mana karyawan secara teratur menerima pengakuan atas kontribusi mereka. Apresiasi tidak harus selalu berupa penghargaan finansial; pengakuan verbal, umpan balik positif, dan kesempatan pengembangan karir juga sangat berharga. Manajer perlu dilatih

untuk memberikan apresiasi yang efektif dan membangun hubungan yang positif dengan karyawan mereka.

Pada analisis hubungan yang positif dan kolaboratif mengungkapkan bahwa hal ini merupakan salah satu budaya organisasi dalam mencegah *burnout*. Budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, yang ditandai dengan kerja tim yang solid dan dukungan antar rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi rasa terisolasi. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari komunitas yang suportif cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah. Namun, salah satu karyawan juga mengeluhkan adanya budaya narsistik atau cari perhatian yang berlebihan, yang justru dapat meningkatkan tingkat stres dan *burnout*. Adanya budaya narsistik juga disebabkan adanya kurangnya budaya pengakuan atau mengapresiasi, sehingga karyawan mencari validasi melalui budaya narsistik.

Lebih lanjut, analisis mengungkapkan bahwa efektivitas program-program kesejahteraan karyawan, seperti program asuransi kesehatan, program kebugaran, Cuti tambahan, program pengembangan karier, sangat bergantung pada bagaimana program-program tersebut dikomunikasikan dan diakses oleh karyawan. Karyawan yang merasa informasi tentang program-program tersebut mudah diakses dan relevan dengan kebutuhan mereka cenderung memanfaatkannya dengan lebih baik. Namun, beberapa karyawan merasa bahwa program-program tersebut kurang dipromosikan dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang lebih

proaktif dan personal untuk memastikan bahwa program-program kesejahteraan karyawan dapat mencapai target sasaran dan memberikan dampak yang optimal.

Berdasarkan temuan penelitian, interpretasi yang dapat ditarik adalah bahwa komunikasi internal yang terbuka dan transparan, apresiasi kinerja karyawan, hubungan yang positif dan kolaboratif, serta pelaksanaan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan memiliki peran krusial dalam mencegah terjadinya *burnout*. Komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk menyampaikan kekhawatiran dan mendapatkan informasi yang jelas, mengurangi ketidakpastian yang dapat memicu stres. Apresiasi kinerja yang tulus dan teratur meningkatkan motivasi dan rasa dihargai, yang esensial untuk menjaga semangat kerja. Hubungan yang positif dan kolaboratif membangun dukungan sosial yang kuat, membantu karyawan mengatasi tekanan kerja melalui kerja tim dan saling pengertian. Terakhir, program-program kesejahteraan yang komprehensif, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan kesehatan mental, secara langsung mengatasi akar penyebab *burnout* dengan memberikan sumber daya dan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, integrasi dari keempat elemen ini menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi, sehingga secara signifikan mengurangi risiko *burnout*.

Temuan penelitian ini, yang menunjukkan pentingnya komunikasi internal yang terbuka dan transparan dalam mencegah *burnout*, sejalan dengan teori *Komunikasi Organisasi* yang dikemukakan oleh Goldhaber. Dalam konsep

komunikasi organisasi goldhaber, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling tukar pesan dalam satu jaringan hubungannya yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Komunikasi yang efektif, terutama dalam situasi yang penuh tekanan seperti di PTPN IV Regional II, membantu karyawan mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan pemahaman mereka tentang situasi kerja, yang pada akhirnya mengurangi tingkat stres dan *burnout*. (Zamzami & Sahana, 2021)

Hasil penelitian yang menyoroti Apresiasi kinerja karyawan dalam mencegah burnout juga relevan dengan konsep Teori Motivasi Higiene yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, lebih penting dalam menciptakan kepuasan kerja daripada faktor kebersihan, seperti gaji atau kondisi kerja. Dalam konteks PTPN IV Regional II, apresiasi pada karyawan masih kurang di terapkan, yang pada akhirnya tetap menjadi alasan pencegahan burnout walaupun masih harus ditingkatkan. (Anwar, 2020)

Hubungan positif dan kolaboratif di Bagian Humas PTPN IV Regional II selalu didasari dengan jaringan komunikasi dan budaya saling mendukung antar karyawan, di mana pertukaran informasi dan keahlian tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kohesi tim, yang esensial untuk keberhasilan operasional perusahaan. Hal ini relevan dengan lensa Teori Komunikasi Organisasi Goldhaber, terutama dalam kaitannya dengan elemen-elemen hubungan, jaringan, proses, pesan, lingkungan kerja dan ketidakpastian. (Zamzami & Sahana, 2021)

Temuan mengenai program kesejahteraan karyawan yang kurang dipromosikan dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat menyebabkan burnout relevan dengan teori Stres Kerja oleh Hans Selye. Model ini menyatakan bahwa stres merupakan reaksi atau tanggapan tubuh yang secara spesifik terhadap penyebab stres dimana mempengaruhi kepada seseorang. Jika program kesejahteraan tidak efektif dalam mengurangi stres kerja, atau bahkan menambah stres karena kurangnya promosi atau penyesuaian, maka program tersebut dapat berkontribusi pada burnout. Ketika program kesejahteraan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka hal itu tidak dapat mengurangi stres yang dialami karyawan. (Gaol, 2016)

Penelitian terdahulu yaitu 'Strategi Efektif Dalam Mengatasi Stres dan Burnout Pada Pendidik dan Staf di Lingkungan Sekolah' oleh Hasnah Afifah dan Mulyawan Safwandy Nugraha, telah mengidentifikasi berbagai strategi komunikasi organisasi yang efektif dalam mencegah *burnout*. Namun, Penelitian ini tidak menjelaskan secara detail bagaimana strategi-strategi yang diusulkan diimplementasikan dan dievaluasi efektivitasnya. Penelitian saat ini, yang berfokus pada PTPN IV Regional II, memperdalam pemahaman ini dengan menganalisis bagaimana strategi-strategi tersebut diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mungkin hanya mengusulkan kerangka kerja teoretis, penelitian ini meneliti efektivitas strategi komunikasi yang telah diterapkan, seperti program kesejahteraan karyawan dan inisiatif untuk membangun hubungan positif, serta dampaknya terhadap tingkat *burnout* di kalangan karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi komunikasi organisasi yang diterapkan oleh Bagian Humas PTPN IV Regional II dalam upaya mencegah *burnout* di kalangan karyawan, khususnya tim Kreatif Media Sosial, penelitian ini menemukan beberapa poin penting:

5.1.1 Efektivitas Komunikasi Internal: Komunikasi internal yang terbuka dan transparan, terutama antara manajemen dan karyawan, terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres dan *burnout* karyawan.

5.1.2 Budaya Apresiasi: Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mencegah *burnout*. Apresiasi yang tulus dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan rasa memiliki karyawan.

5.1.3 Hubungan Positif dan Kolaboratif: Hubungan positif dan kolaboratif di tempat kerja, yang ditandai dengan kerja tim yang solid dan dukungan antar rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi rasa terisolasi.

5.1.4 Program Kesejahteraan Karyawan: Pelaksanaan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program asuransi kesehatan, program kebugaran, dan fleksibilitas kerja, dapat secara signifikan mengurangi risiko *burnout*. Namun, efektivitas program-

program ini sangat bergantung pada bagaimana program-program tersebut dikomunikasikan dan diakses oleh karyawan.

5.1.5 Tantangan dalam Implementasi: Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti kurangnya apresiasi verbal dan perhatian terhadap dampak *burnout*, serta program kesejahteraan yang belum optimal. Diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas strategi komunikasi dan program kesejahteraan guna mencegah *burnout* secara lebih komprehensif.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh Bagian Humas PTPN IV Regional II:

5.2.1 Penguatan Budaya Apresiasi

Mengembangkan program penghargaan formal dan informal untuk mengakui dan merayakan pencapaian karyawan, baik individu maupun tim. Dan mendorong para manajer untuk memberikan umpan balik positif dan apresiasi secara teratur, tidak hanya pada pencapaian besar tetapi juga pada kontribusi sehari-hari.

5.2.2 Peningkatan Hubungan Positif dan Kolaboratif

Mengadakan kegiatan *team-building* dan acara sosial secara berkala untuk memperkuat ikatan antar karyawan dan membangun rasa kebersamaan.

5.2.3 Optimalisasi Program Kesejahteraan Karyawan:

- a. Melakukan survei atau wawancara untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan terkait program kesejahteraan.
- b. Menyesuaikan program kesejahteraan agar lebih fleksibel dan personal, sehingga dapat memenuhi kebutuhan individu yang beragam.

5.2.4 Evaluasi dan Umpan Balik Berkelanjutan:

- a. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas strategi komunikasi dan program kesejahteraan melalui survei, wawancara, atau kelompok fokus.
- b. Mendorong umpan balik dari karyawan secara berkelanjutan dan menggunakan umpan balik tersebut untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, Bagian Humas PTPN IV Regional II dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan, serta secara efektif mencegah *burnout* di kalangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A. & I. G. A. D. A. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500. <https://media.neliti.com/media/publications/245438-pengaruh-dukungan-sosial-dan-burnout-ter-d7f9a266.pdf>
- Afifah, H. ... Barat, J. (2024). *Strategi Efektif Dalam Mengatasi Stres Dan Burnout Pada Pendidik Dan Staf Di Lingkungan Sekolah*. November, 137–149.
- Anwar, M. A. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>
- Apriyanti, Y. ... Yusuwarsono, Y. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.839>
- Basit, L. (2018). Fungsi Komunikasi. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 9(2), 26–42. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v9i2.1737>
- Buamona, I., & Murliasari, R. (2017). Pengaruh Efektivitas Komunikator/Narasumber Terhadap Pengetahuan Aparatur Desa/Kelurahan Di Kota Ambon. *Jurnal Politik Pemerintahan*, 10(1), 15–36.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Hardiyanto, S., & Pulungan, D. (2019). Komunikasi Efektif Sebagai Upaya Penanggulangan Bencana Alam di Kota Padangsidempuan. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 30–39. <https://doi.org/10.30596/interaksi.v3i1.2694>
- Hasanah, H. (2017). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hutagalung, A. I. (2024). Kesehatan Mental Di Tempat Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Sehat. *Circle Archive*, 1(4), 1–13.
- Irene, S. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.

https://www.google.co.id/books/edition/Komunikasi_Organisasi/4DTeDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory Data Analysis Faktor Pengaruh Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *CogITO Smart Journal*, 7(2), 215–226. <https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.312.215-226>
- Marsela. (2016). *Upaya Guru Fiqh Dalam Meningkatkan Aspek Afektif Siswa MTS Raudatul Huda Pesawaran Tahun 2025*. 1–23.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Morissan. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Prenada Media. https://www.google.co.id/books/edition/Komunikasi_Organisasi/qOkREAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Muhammad, R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Ojekou & Dorothy. (2015). Effect of Work Environment on Level of Work Stress and Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Nigeria. *Open Journal of Nursing*, 05(10), 948–955. <https://doi.org/10.4236/ojn.2015.510100>
- Pratama, Y., & Gunarto, S. (2021). *Peran Kesehatan Mental Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja di Tempat Kerja*. 02(02), 69–75.
- Riza, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 401–408.
- Rizal, M. ... Noviekayati, I. (2023). Mindfulness Based Cognitive Therapy Untuk Menurunkan Burnout Pegawai. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 359. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1207>
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2(1), 29–44.
- Sumarni, B. A. (2023). *Entrepreneurship Communication*. Kencana. https://www.google.co.id/books/edition/Entrepreneurship_Communication/h_rYEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=tujuan+strategi+komunikasi&pg=PA144&printsec=frontcover
- Trivaika, E., & Senubekti, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, 16(1), 33–40. <https://doi.org/10.25134/nuansa.v16i1.4670>
- Wardani & Hapsari. (2022). *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*. Penerbit NEM.

https://www.google.co.id/books/edition/Religiosity_Burnout_dan_Work_Family_Conf/xbpvEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Wardani & Pitensah. (2021). *Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja*. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Religiosity_Psychological_Capital_dan_Bu/vSJeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Wardani, L. M. I., & Amaliah, A. (2020). The Role Of Psychological Empowerment As Mediator Between Psychological Capital And Employee Well-Being. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291–296. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.13.49>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wijoyo, H. (2022). Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk-bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab. *Academia.Edu*, 1–10.
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 79. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.357>
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2 N, 25–37.

LAMPIRAN



Dokumentasi Penelitian. Peneliti Mewawancarai Informan 1



Dokumentasi Penelitian. Peneliti Mewawancarai Informan 2



Dokumentasi Penelitian. Peneliti Mewawancarai Informan 3



Dokumentasi Penelitian. Peneliti Foto Bersama dengan Ketiga Informan

*Acc. untuk di Lampir Riset
HBM, 19-3-2021*
TMDN

DRAFT PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN TUGAS AKHIR

Judul Penelitian : Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mencegah Burnout Pada Karyawan Bagian Humas Bagian Humas PTPN IV Regional II

Nama Peneliti : Cansy Gesi Sanda

NPM : 2103110141

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

A. Identitas Informan

A.1. Informan 1

1. Nama : M. Chairul Ichlas, S.H
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Usia : 36 Tahun
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Kepala Sub Bagian Kesekretariatan dan Humas PTPN IV regional II
6. Lama Bekerja : 15 Tahun

A.2. Informan 2

1. Nama : Bobby Yudha Frawira Saragih, S.E
2. Jenis Kelamin : Laki -Laki
3. Usia : 30 Tahun
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Sekretaris Bagian Humas PTPN IV Regional II
6. Lama Bekerja : 12 Tahun

A.3. Informan 3

1. Nama : T. Khairul Hatta, S.T
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Usia : 32 Tahun
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Tim Kreatif Media Sosial Bagian Humas PTPN IV Regional II
6. Lama Bekerja : 1 Tahun 3 Bulan

B. Draft Pertanyaan

B.1 Pertanyaan untuk Kepala Sub Bagian Humas Bagian Humas Bagian Humas PTPN IV Regional II

1. **Proses:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II memastikan bahwa proses komunikasi organisasi berjalan efektif dan efisien, terutama dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan? Apakah ada mekanisme *feedback* yang diterapkan?
2. **Pesan:** Pesan-pesan komunikasi seperti apa yang secara rutin disampaikan kepada karyawan terkait dengan pencegahan burnout?
3. **Jaringan:** Bagaimana struktur jaringan komunikasi internal di Bagian Humas PTPN IV Regional II? Apakah ada saluran komunikasi khusus yang digunakan untuk menyampaikan informasi terkait kesehatan mental dan pencegahan burnout?
4. **Hubungan:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II membangun dan memelihara hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar karyawan? Apakah komunikasi yang terbuka dan suportif menjadi prioritas?
5. **Lingkungan:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang sehat dan terbuka? Apakah ada upaya untuk mengurangi stres dan tekanan kerja yang dapat memicu burnout?
6. **Ketidakpastian:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II mengelola komunikasi dalam situasi yang tidak pasti atau berubah-ubah, seperti restrukturisasi organisasi atau perubahan kebijakan? Apakah karyawan diberikan informasi yang cukup dan transparan?

7. **Kelelahan Emosional:** Apakah Bagian Humas PTPN IV Regional II memiliki program atau inisiatif khusus untuk membantu karyawan mengatasi kelelahan emosional? Bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam program tersebut?
8. **Depersonalisasi:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II mencegah terjadinya depersonalisasi di kalangan karyawan? Apakah ada upaya untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi?
9. **Mengurangi Prestasi Pribadi:** Apakah Bagian Humas PTPN IV Regional II memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan prestasi kerja? Bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam proses ini?
10. **Keterkaitan:** Bagaimana Bapak melihat keterkaitan antara strategi komunikasi organisasi yang diterapkan dengan upaya pencegahan burnout pada karyawan di Bagian Humas PTPN IV Regional II?

B.2 Pertanyaan untuk Sekretaris Humas Bagian Humas Bagian Humas PTPN IV Regional II

1. **Proses:** Sebagai sekretaris humas, bagaimana Bapak memastikan proses komunikasi organisasi berjalan efektif dan efisien, terutama dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan karyawan? Apakah ada mekanisme *feedback* yang diterapkan?
2. **Pesan:** Pesan-pesan komunikasi seperti apa yang secara rutin disampaikan kepada karyawan terkait dengan pencegahan burnout?
3. **Jaringan:** Bagaimana struktur jaringan komunikasi internal di Bagian Humas PTPN IV Regional II? Apakah ada saluran komunikasi khusus yang digunakan untuk menyampaikan informasi terkait kesehatan mental dan pencegahan burnout?
4. **Hubungan:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II membangun dan memelihara hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar karyawan? Apakah komunikasi yang terbuka dan suportif menjadi prioritas?
5. **Lingkungan:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang sehat dan terbuka? Apakah ada upaya untuk

mengurangi stres dan tekanan kerja yang dapat memicu burnout?

6. **Ketidakpastian:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II mengelola komunikasi dalam situasi yang tidak pasti atau berubah-ubah, seperti restrukturisasi organisasi atau perubahan kebijakan? Apakah karyawan diberikan informasi yang cukup dan transparan?
7. **Kelelahan Emosional:** Apakah Bagian Humas PTPN IV Regional II memiliki program atau inisiatif khusus untuk membantu karyawan mengatasi kelelahan emosional? Bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam program tersebut?
8. **Depersonalisasi:** Bagaimana Bagian Humas PTPN IV Regional II mencegah terjadinya depersonalisasi di kalangan karyawan? Apakah ada upaya untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi?
9. **Mengurangi Prestasi Pribadi:** Apakah Bagian Humas PTPN IV Regional II memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan prestasi kerja? Bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam proses ini?
10. **Keterkaitan:** Bagaimana Bapak melihat keterkaitan antara strategi komunikasi organisasi yang diterapkan dengan upaya pencegahan burnout pada karyawan di Bagian Humas PTPN IV Regional II?

B.3 Pertanyaan untuk Kreatif Media Sosial Humas Bagian Humas PTPN IV Regional II

1. **Proses:** Bagaimana alur kerja dan proses komunikasi dalam tim media sosial di Bagian Humas PTPN IV Regional II? Apakah ada prosedur yang jelas untuk *briefing*, *feedback*, dan revisi konten?
2. **Pesan:** Pesan-pesan apa saja yang secara rutin disampaikan oleh organisasi terkait dengan kesehatan mental dan pencegahan burnout?
3. **Jaringan:** Bagaimana jaringan komunikasi internal di tim media sosial? Apakah ada platform atau aplikasi khusus yang digunakan untuk komunikasi tim?
4. **Hubungan:** Bagaimana hubungan kerja antara sesama anggota tim media sosial dan dengan atasan? Apakah ada budaya saling mendukung dan menghargai di tim?
5. **Lingkungan:** Bagaimana lingkungan kerja di tim media sosial? Apakah ada tekanan atau

ekspektasi yang berlebihan terkait kinerja dan jam kerja?

6. **Ketidakpastian:** Bagaimana tim media sosial menghadapi perubahan atau ketidakpastian dalam strategi komunikasi atau tren media sosial? Apakah ada komunikasi yang jelas dan transparan tentang perubahan tersebut?
7. **Kelelahan Emosional:** Apakah Bapak pernah merasa kelelahan emosional akibat pekerjaan di media sosial? Bagaimana cara Bapak mengatasi kelelahan tersebut?
8. **Depersonalisasi:** Apakah Bapak/Ibu merasa seperti "kehilangan diri sendiri" atau kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaan di media sosial?
9. **Mengurangi Prestasi Pribadi:** Apakah Bapak merasa pekerjaan di media sosial memberikan kesempatan untuk berkembang dan mencapai prestasi pribadi? Apakah ada apresiasi atau pengakuan atas kinerja yang baik?
10. **Keterkaitan:** Bagaimana Bapak melihat keterkaitan antara strategi komunikasi organisasi yang diterapkan dengan potensi terjadinya burnout pada karyawan kreatif media sosial?



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 515/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Lampiran : --

Hal : **Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 22 Sya'ban 1446 H

21 Februari 2025 M

Kepada Yth : Kepala Sub Bagian Kesekretariatan dan
Humas PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kota Medan
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Kantor Sub Bagian Kesekretariatan dan Humas PT. Perkebunan Nusantara 4 Regional II Kota Medan, atas nama :

Nama mahasiswa	: CANSY GESI SANDA
N P M	: 2103110141
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa	: STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN: 0030017402





Nomor : 2SDM/X/025320/II/2025

Medan, 26 Februari 2025

Lamp : -

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :

DEKAN FISIP UMSU

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

GG. AMPERA 7. JL. MUCHTAR BASRI, KEC. MEDAN TIMUR.

KOTA MEDAN

Di - KOTA MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 515/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025 tanggal : 21 Februari 2025, Mahasiswa/Siswa/i FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Jurusan ILMU KOMUNIKASI atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	CANSY GESI SANDA	2103110141	STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II

Diizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : REGION OFFICE REGIONAL II
Bagian / Bidang : SEKRETARIAT DAN HUKUM
Terhitung mulai tgl. : 24 Februari 2025 s/d 07 Maret 2025

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian SDM & Sistem Manajemen



Hwin Dwi Putera
Kepala Bagian

Tembusan :

- REGION OFFICE REGIONAL II SEKRETARIAT DAN HUKUM
- Mahasiswa/Siswa Ybs (Email : cansygesisanda@gmail.com)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK KP/PT/11/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://lisp.umsumed.ac.id> lisp@umsumed.ac.id umsumedan [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id)

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 24 Desember 2024

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Consy Gusi Sarda
NPM : 2103110141
Program Studi : Ilmu Komunikasi
SKS diperoleh : 119,0 SKS, IP Kumulatif 3,04

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Strategi Komunikasi BPBD Kota Medan dalam Menurapkan Program Kelurahan Tangguh Bencana di Kelurahan Kur	
2	Strategi Komunikasi Organisasi dalam Mengah Burnout Pada Karyawan PTPN IV Regional II	<u>8 Jan 2025</u>
3	Strategi Komunikasi Interpersonal Persit Kodim 0314 INHIL dalam Mengurangi Beban Peran Ganda di kehidupan Keluarga Militer	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:

Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 8 Januari 2025

Ketua

Program Studi Ilmu Komunikasi

Athyar Anshori, S.Sos., M.Kom

NIDN:

Pemohon,

Consy Gusi Sarda

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Komunikasi

Tenerman

NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membaca surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)
Nomor : 58/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2025**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : 08 Januari 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa	: CANSY GESI SANDA
N P M	: 2103110141
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah)	: STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II
Pembimbing	: H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 084.21.311 tahun 2025.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 08 Juli 2026.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 09 Rajab 1446 H
09 Januari 2025 M



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



Dekan
Assoc. Prof. Dr. ARFIN SALEH., MSP.
NIDN: 0030017402





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila menandatangani surat ini agar disetujui
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi, Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622457 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> * fisip@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 05 Februari 2025

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Casy Cusi Sarda
N P M : 2103110141
Program Studi : Ilmu Komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 58/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/20.25 tanggal dengan judul sebagai berikut :

Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Mengah Burnout
Pada Karyawan PTPN IV Regional II

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuring Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Diketahui oleh Ketua
Program Studi

(Achyar Amhori, S.Sos., M.I.Kom)

NIDN: 0127048401

Menyetujui

Pembimbing

(H. Taurman, S.Sos., M.I.Kom)

NIDN: 0104076904

Pemohon,

(Casy Cusi Sarda)





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Nomor : 353/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Jum'at, 07 Februari 2025
Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
21	RIANI AMANDA PUTRI	2103110031	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	PERSEPSI MASYARAKAT TENTANG RENDAHNYA PARTISIPASI PEMILIH PADA PILKADA KOTA MEDAN TAHUN 2024
22	SRI WAHYUNI	2103110144	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S., M.SP.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	REPRESENTASI PESAN PERILAKU LINGKUNGAN PADA KONTEN TIKTOK @JERHEMYNEMOO SEBAGAI MEDIA EDUKASI DIGITAL
23	CANSY GESI SANDA	2103110141	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II
24	FAZRI MUTMAINNAH	2103110070	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	PENERAPAN TEORI KEBUTUHAN HUBUNGAN MELALUI MEDIA SOSIAL PADA SISWA SMK KESEHATAN GANDA HUSADA TEBING TINGGI
25	LALA AUDINA BARUS	2103110291	CORRY NOVRICA AP SINAGA, S.Sos., M.A.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS SEMIOTIKA MAKNA VISUAL PADA IKLAN LIFEBUOY EDISI RAMADHAN 2024

Medan, 06 Sya'ban 1446 H
05 Februari 2025 M



(Assoc. Prof. Dr. ARIFFIN SALEH, MSP.)

STARS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dila morjawab surat ini agar disubukan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

https://fislip.umsu.ac.id fislip@umsu.ac.id @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu @umsuumsu

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

Nama lengkap : Canry Cresi Saida
NPM : 2103110141
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Tugas Akhir Mahasiswa : Strategi Komunikasi organisasi Dalam
(Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) : Muragh Barout pada karyawan PPN II Regional II

No.	Tanggal	Kejadian Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	09-01-2025	Acc judul dan bimbingan pertama	
2.	17-01-2025	Bimbingan bab I - III dan perbaikan kerangka konsep dan kategorisasi	
3.	23-01-2025	Bimbingan revisian kerangka konsep dan kategorisasi	
4.	05-02-2025	Acc untuk disempatkan	
5.	08-02-2025	Bimbingan revisian setelah seminar proposal	
6.	17-02-2025	Bimbingan dan acc draft wawancara	
7.	08-03-2025	Bimbingan pertama tugas akhir bab IV-V	
8.	10-03-2025	Bimbingan revisian bab IV-V	
9.	12-05-2025	Bimbingan keseluruhan tugas akhir bab I-V	
10.	13-03-2025	Bimbingan revisian penulisan daftar pustaka	
11.	15-05-2025	Acc sidang tugas akhir	

Medan. 15 Maret 2025



Medan,

A. Saifuddin, M.P.
NIDN : 0038017402

Ketua Program Studi,

(Achyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom)
NIDN : 0127048401

Pembimbing

(H. Tarmizi, S.Sos., M.I.Kom)
NIDN : 0104076904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/ PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 681/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 17 April 2025
Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt 2

Sk-10



No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	CITRA ELMALIA SHANDRA	2103110287	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	EFEKTIVITAS KOMUNIKASI PERSUASIF KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH SUMATERA UTARA DALAM MENGAWASI PELANGGARAN IKLAN PILKADA 2024
2	CANSY GESI SANDA	2103110141	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENCEGAH BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II
3	ADINDA CHAIRUNISA	2103110206	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	STRATEGI MANAJEMEN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA KONSUMEN DI UMKM UCOK DURIAN MEDAN
4	MUHAMMAD ADITYA VIKRA JUANDA	2103110013	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S, MSP	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos, M.I.Kom.	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	POLA KOMUNIKASI PIMPINAN DAERAH PUJAKESUMA KABUPATEN DELI SERDANG DALAM UPAYA MELESTARIKAN KEBUDAYAAN JAWA
5	ULFA SARI MATONDANG	2103110263	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S, M.SP	ANALISIS SEMIOTIKA SOLIDARITAS DAN PERSAHABATAN GENG 4G PADA EPISODE 7 KILOMETER* DI KANAL YOUTUBE DHOT DESIGN

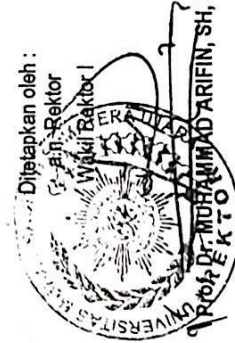
Notulis Sidang :

1.

Ditetapkan oleh :

Rektor

Wakil Rektor I



Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum.

Total : 16 mhs
15/04/25

Medan, 16 Syawal 1446 H
15 April 2025 M

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Cansy Gesi Sanda
Tempat/Tanggal Lahir : Dumai, 14 Oktober 2003
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Ahmad Abbas, Pasar Teluk Pinang
Anak ke : 1 (satu) dari 2 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Danu Kiswoyo
Nama Ibu : Suryawati Astuti
Pekerjaan Ayah : Purnawirawan TNI AD
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat : Jl. Ahmad Abbas, Pasar Teluk Pinang

Pendidikan Formal

TK :
SD : SD Negeri 1 Gaung Anak Serka
SMP : SMP Negeri 1 Gaung Anak Serka
SMA : SMA Negeri 1 Gaung Anak Serka
S1 : Prodi Ilmu Komunikasi Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU))