

**GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. SANG HYANG
SERI SUMATERA UTARA DALAM MENDORONG
EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN**

TUGAS AKHIR

Oleh:

GILANG DWI PRAMUDYA
2103110143

**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 : Gilang Dwi Pramudya
NPM : 2103110143
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada Hari, Tanggal : Kamis, 28 Agustus 2025
Waktu : Pukul 08.15 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom (.....)

PENGUJI II : CORRY NOVRICA AP.SINAGA, S.Sos, M.A (.....)

PENGUJI III: Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom (.....)

Ketua

PANITIA PENGUJI

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 : Gilang Dwi Pramudya
NPM : 2103110143
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : **GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. SANG
HYANG SERI SUMATERA UTARA DALAM
MENDORONG *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
KARYAWAN**

Medan, 11 Agustus 2025

Pembimbing :



Dr. Muhammad Thariq, S.Sos., M.I.Kom
NIDN: 0106077607

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



Dr. Akhvar 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, **GILANG DWI PRAMUDYA**, NPM 2103110143, 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 keserjanaan 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 keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 2... Oktober2025.

Yang Menyatakan,



GILANG DWI PRAMUDYA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik dan benar tanpa ada kendala. Tidak lupa sholawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak kita mendapatkan syafaat-nya di hari akhir nanti.

Tugas akhir dengan judul “Gaya Komunikasi Pimpinan PT. SANG HYANG SERI Sumatera Utara Dalam Mendorong *Employee Engagement* Karyawan” merupakan tugas akhir yang diwajibkan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, guna mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orangtua penulis yaitu Ngadirin dan Ikma Sari yang sudah memberi kasih sayang, materi, serta doa demi kelancaran penulis dalam menyusun skripsi serta menjadi inspirasi untuk menjadi manusia yang berguna bagi bangsa, negara serta agama. Ucapan terimakasih turut penulis sampaikan kepada abang dan adik kandung penulis, Dimas Al-Farizi dan Khairunnisa Trihapsari yang telah memberi dukungan kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. 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.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Yurisna Tanjung, MAP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku ketua program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos., M.I.Kom selaku dosen pembimbing akademik.
8. Bapak Dr. Muhammad Thariq, S.Sos., M.I.Kom selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani kegiatan perkuliahan.
10. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada teman-teman program studi Ilmu Komunikasi stambuk 21 khususnya Anggi, Arief, Ezra, Syifa, Rafi, Ridho, dan Rado sebagai media bertukar informasi dan cerita humor.
12. Kepada teman-teman yang tergabung dalam grup “Majelis Taklim Aksen” khususnya Gibran, Fauzan, Yohan, Bimbim, Falah, Zidan, dan Adit sebagai penyemangat penulis dalam melakukan penelitian ini.
13. Seluruh informan yang menjadi narasumber penulis dalam proses penelitian tugas akhir ini.

Penulis menyadari terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini, maka diharapkan saran dan kritik untuk perbaikan atas kekurangan dalam penelitian ini dan penulis berharap tugas akhir ini dapat menambah wawasan bagi masyarakat.

Medan, Agustus 2025

Gilang Dwi Pramudya

2103110143

GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. SANG HYANG SERI SUMATERA UTARA DALAM MENDORONG *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN

GILANG DWI PRAMUDYA
2103110143

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini berfokus pada gaya komunikasi pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam mendorong *employee engagement* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya komunikasi pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam mendorong *employee engagement* karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber penelitian ini adalah satu orang pimpinan (Muhammad Fatullah, S.P) dan tiga orang karyawan (Munawawi, S.E, Eka Wati, A.Md, dan Ngadirin, S.E). Analisis data penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan Teori Komunikasi Tubb dan Moss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya berkomunikasi yang paling terasa adalah gaya komunikasi yang paling dominan adalah *equalitarian style* dan *relinquishing style*, yang ditandai dengan keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kebebasan metode kerja. *Dynamic style* digunakan untuk memotivasi ketika semangat kerja menurun, sedangkan *controlling style* diterapkan secara proporsional untuk memberikan arahan jelas tanpa membatasi kreativitas. Gaya komunikasi ini memberikan efek positif terhadap partisipasi pegawai, yang terlihat dari meningkatnya semangat kerja, kebanggaan dan dedikasi terhadap tugas, serta konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi, Komunikasi Tubb dan Moss, Pimpinan, Employee Engagement, Karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1 Gaya Komunikasi Kepemimpinan.....	7
2.2 Konsep Keterlibatan Karyawan.....	11
2.3 Peran Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan.....	14
2.4 Anggapan Dasar	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Kerangka Konsep	23
3.3 Definisi Konsep	24
3.4 Kategorisasi Penelitian	26
3.5 Narasumber.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	27
3.7 Teknis Analisis Data.....	28
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Lokasi dan Informan Penelitian	31
4.2 Hasil Penelitian.....	31
4.3 Pembahasan	40
BAB V PENUTUP	41
5.1 Simpulan.....	41
5.2 Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	23
----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kategorisasi Penelitian	26
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, bisnis harus memperhatikan pengelolaan SDM yang efektif selain masalah finansial. Salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah keterlibatan karyawan, atau keterlibatan karyawan, yang merujuk pada tingkat antusiasme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung melakukan kinerja yang lebih baik, menjadi lebih inovatif, dan berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila para pemimpinnya memiliki keterampilan yang memadai untuk mengarahkan jalannya organisasi guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Kent (2005), hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasannya menjadi faktor yang sangat efektif dalam mendukung keberhasilan tersebut. Hubungan ini, yang didukung oleh adanya perubahan dan peningkatan dalam proses kerja, mampu mempengaruhi sikap serta motivasi karyawan. Hal tersebut mencerminkan manifestasi dari tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. (Muhammad Thariq et al., 2023)

Gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin adalah salah satu komponen yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin mencerminkan cara pemimpin berkomunikasi,

memberikan umpan balik, dan berinteraksi dengan karyawan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan kepercayaan antara pimpinan dan karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kebingungan, penurunan semangat kerja, dan pengurangan keterlibatan karyawan.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi pastinya terdapat seorang pimpinan dan beberapa karyawan. Pimpinan diharapkan mampu memiliki tanggung jawab serta mengatur penuh kinerja anak buah, di samping itu harus dapat mewujudkan keberhasilan dalam organisasi tersebut. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, bersifat terstruktur dan terkoordinir di sekelompok orang yang bekerjasama demi mencapai suatu tujuan tertentu. Dwi Wulandani (n.d.)

Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, yaitu cara menyampaikan informasi dan menerima informasi adalah hal yang sulit, dan ini menjadi tantangan dalam proses komunikasi itu sendiri. Di dalam komunikasi organisasi, aliran informasi adalah suatu proses yang rumit, karena melibatkan semua elemen yang berada dalam organisasi. Informasi tidak hanya mengalir dari atasan menuju bawahan, tetapi juga sebaliknya dari bawahan ke atasan dan juga mengalir di antara rekan kerja. (Hardiyanto et al., n.d.)

Untuk berhasil mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk melihat dan memahami apa yang terjadi dalam organisasinya. Pemimpin juga dapat didefinisikan sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk membujuk seseorang untuk bergabung dengan tim dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kekuasaan dan

otoritas adalah dua batasan dalam kepemimpinan. Mereka memiliki persamaan yang jelas: kekuasaan melibatkan tuntutan, sedangkan otoritas hanyalah bagian kecil dari kekuasaan. Otoritas tidak melibatkan tuntutan atau kekuatan. (Melia et al., 2023)

Keanekaragaman pekerjaan yang direncanakan oleh organisasi atau karakteristik individu yang ada akan menunjukkan perbedaan tersebut. Untuk menangani sumber daya manusia, setiap organisasi pasti memiliki rencana. Karyawan merasa lebih bebas untuk mengungkapkan ketidakpuasan dan kepentingan mereka tanpa khawatir akan tindakan balasan perhatian ekstra. Ketidakpuasan seperti itu dapat di tangani dengan cara yang bijaksana dan positif. Namun, hanya jika semua anggota memiliki keyakinan yang kuat dan percaya pada keadilan Tindakan bahwa iklim keterbukaan dapat tercipta. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan individu yang sesuai dengan lingkungannya, yang memungkinkan polanya untuk bertahan (Sya'im et al., 2023).

Penelitian ini akan berfokus pada PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara sebagai studi kasus untuk mengkaji bagaimana gaya komunikasi pimpinan perusahaan tersebut dalam menciptakan *employee engagement* karyawannya.

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan gaya komunikasi pimpinan terhadap karyawan yang efektif, yang dapat diterapkan tidak hanya di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara, tetapi juga di perusahaan lainnya di berbagai tempat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang: **“Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sang Hyang Seri Dalam Menciptakan *Employee Engagement* Karyawan”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik gaya komunikasi yang diterapkan oleh para pemimpin PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam mendorong *employee engagement* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana perusahaan mendorong *employee engagement* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu komunikasi organisasi, khususnya dalam memahami peran gaya komunikasi pimpinan dalam membentuk dan meningkatkan *employee engagement*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi kepemimpinan dan keterlibatan karyawan.
2. Secara praktis, bagi manajemen PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan

strategi komunikasi yang lebih efektif guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi praktisi HR dan pimpinan di sektor agribisnis dalam mengembangkan pendekatan komunikasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.5 Sistematika Penulis

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori, yang terdiri dari, Pengertian dan Teori Komunikasi Interpersonal, Unsur dan Proses Komunikasi Interpersonal, Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal, Pola Komunikasi dalam Komunitas Kebugaran, Dinamika Komunitas Sosial dan Kebugaran, Konsep Pembentukan Badan Ideal.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, definisi operasional data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan yang terkait dengan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Gaya Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi adalah salah satu pondasi kehidupan dalam sebuah organisasi dan para pemimpin menggunakannya untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membangun hubungan dengan tim mereka. Dalam bisnis mana pun, kepemimpinan ditunjukkan tidak hanya melalui otoritas atau pengambilan keputusan tetapi bagaimana pemimpin mengkomunikasikan visi, harapan, dan umpan balik mereka. Tujuan komunikasi dalam sebuah organisasi adalah untuk mempengaruhi perubahan dan tindakan demi kepentingan organisasi (Solaja et al., 2016). Efektivitas komunikasi ini dapat sangat memengaruhi suasana organisasi secara keseluruhan dan memengaruhi bagaimana karyawan memandang posisi mereka dengan berinteraksi satu sama lain serta merasa terikat dengan pekerjaan mereka.

Gaya komunikasi kepemimpinan menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mengungkapkan ide, berbagi informasi, mendengarkan orang lain, dan mengontrol hubungan antarpribadi. Gaya komunikasi kepemimpinan melibatkan nada suara, struktur dan kejelasan pesan, frekuensi komunikasi, ekspresi emosional, dan keterbukaan diskusi. Sebagai fungsi manajemen di mana banyak tim dipercayakan untuk mengkoordinasikan upaya untuk mencapai tujuan mereka, kepemimpinan adalah komponen penting dari sistem multitim (Marini & Putra, 2020). Pemimpin dapat berkomunikasi dengan cara yang tegas, pasif, direkif,

partisipatif, atau mendukung. Masing-masing pendekatan ini menentukan bagaimana komunikasi dipahami dan bagaimana interaksi antara pemimpin dan karyawan. Misalnya, seorang pemimpin yang tegas dapat mempromosikan transparansi dan kepercayaan tetapi seorang pemimpin yang pasif dapat menyebabkan ketidakpastian atau ketidakikutsertaan karena kurangnya kejelasan dan ketegasan. Menurut Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss, ada berbagai gaya komunikasi yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif (Abror et al., 2024).

1. The Controlling Style.

Gaya komunikasi ini menekankan pada pengarahan yang bersifat instruktif. Pemimpin yang menggunakan gaya controlling cenderung mendominasi percakapan, memberikan arahan secara tegas, serta menuntut kepatuhan dari bawahan. Tujuan utama gaya ini adalah memastikan tugas terlaksana sesuai aturan dan standar organisasi.

2. The Equalitarian Style.

Aspek krusial dari metode komunikasi ini adalah adanya dasar kesamaan, yang ditunjukkan dengan adanya arus penyebaran pesan-pesan baik secara verbal maupun tulisan yang bersifat timbal balik. Metode komunikasi ini akan mempermudah proses komunikasi dalam organisasi, karena pendekatan ini efisien dalam menjaga empati serta kolaborasi, terutama dalam konteks pengambilan keputusan terkait masalah yang rumit.

3. The Dynamic Style

Gaya komunikasi yang memiliki kecenderungan bersifat agresif di mana pengirim pesan memahami keadaan lingkungannya yang berorientasi pada tindakan dengan tujuan untuk merangsang penerima pesan dapat melakukan sesuatu yang lebih baik dan mampu mengatasi persoalan namun seringkali penerima pesan kurang memahami maksud dari pengirim pesan.

4. The Relinquishing Style

Gaya interaksi ini lebih mengindikasikan keterbukaan untuk mengakui ide, pendapat, maupun masukan dari pihak lain, ketimbang berfokus pada hasrat untuk memberikan arahan. Walaupun penyampaian informasi memiliki hak untuk memberikan instruksi dan mengatur orang lain.

Salah satu dari gaya komunikasi yang disebutkan di atas harus dipilih oleh seorang pimpinan organisasi karena sesuai dengan keadaan yang dihadapi dan siapa yang dihadapi, sehingga gaya komunikasi dapat berubah kapan saja. Pemimpin harus mampu memilih cara yang tepat untuk berkomunikasi dengan bawahannya. (Sumiyati, 2023)

Gaya komunikasi seorang pemimpin mencerminkan strategi kepemimpinan secara keseluruhan. Komunikasi kepemimpinan disebut sebagai proses di mana para pelaku kepemimpinan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Johansson, 2018a). Pemimpin yang mengutamakan transparansi dan kolaborasi lebih cenderung menerima umpan balik, meminta pendapat karyawan, dan memupuk rasa aman psikologis dalam tim. Seorang pemimpin yang berkomunikasi

secara top-down, satu arah, dapat membatasi dialog dan menghambat kreativitas. Gaya komunikasi juga dapat mempengaruhi bagaimana perselisihan diselesaikan, perubahan diimplementasikan, dan kepercayaan dibangun dalam bisnis. Komunikasi kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemahaman timbal balik, memperkuat nilai-nilai perusahaan, dan memotivasi kerja sama tim.

Ketika berbicara tentang keterlibatan staf, gaya komunikasi pemimpin sangat penting. Karyawan yang terlibat merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, bersemangat tentang posisi mereka, dan berdedikasi pada kesuksesan organisasi. Pemimpin yang berkomunikasi dengan jelas, konsisten, dan dengan empati lebih dapat untuk memperkuat ikatan emosional dan psikologis. Karyawan dapat mengambil manfaat dari penerapan gaya kepemimpinan yang akurat oleh seorang pemimpin yang mungkin memudahkan mereka untuk menyampaikan tujuan mereka ketika organisasi membutuhkannya (Vol, 2024). Karyawan yang merasa diinformasikan, dilibatkan, dan dihargai melalui komunikasi lebih termotivasi, mengambil inisiatif, dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Gaya komunikasi kepemimpinan sangat penting dalam konteks PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara karena sifat organisasi dan signifikansinya secara strategis dalam mempromosikan ketahanan pangan nasional. Sebagai perusahaan milik negara, organisasi diharapkan beroperasi di dalam kerangka yang teratur dan hierarkis dengan aliran komunikasi yang resmi dan direktif. Dalam lingkungan seperti itu, kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan cara yang fleksibel dan menarik dapat membuat perbedaan yang signifikan. Dengan

mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik yang relevan, dan menanamkan perasaan tujuan bersama, pemimpin dapat menjembatani kesenjangan antara sistem birokrasi dan keterlibatan yang berorientasi pada manusia. Nilai-nilai budaya yang unik bagi Sumatera Utara seperti menghormati otoritas dan fokus pada komunitas dapat mempengaruhi bagaimana komunikasi kepemimpinan dipersepsikan dan dipahami. Memahami pendekatan komunikasi pemimpin dalam situasi ini memberikan wawasan penting tentang cara mendorong keterlibatan karyawan dalam situasi organisasi dan budaya yang rumit.

2.2 Konsep Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah suatu konsep yang signifikan dalam manajemen organisasi yang mencerminkan komitmen emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Keterlibatan lebih dari sekadar kepuasan kerja atau kepatuhan tetapi mewakili hubungan yang mendalam di mana individu didorong untuk terus memberikan usaha terbaik mereka. Tingkat keterlibatan ini mempengaruhi tidak hanya kinerja individu tetapi juga efektivitas dan daya saing keseluruhan organisasi. Karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas, kreativitas, dan ketahanan yang merupakan karakteristik penting dalam konteks kerja dinamis saat ini. Karyawan yang sangat terlibat lebih mungkin untuk bekerja lebih keras dalam jangka waktu yang lebih lama, mengambil tindakan proaktif terhadap ancaman dan rintangan

yang muncul, meningkatkan peran mereka di tempat kerja, dan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan (Marsendah et al., 2023).

Memahami keterlibatan karyawan memerlukan pemeriksaan terhadap psikologis dan organisasi yang memungkinkan orang untuk membentuk hubungan yang bermakna dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor psikologis utama yaitu makna, keamanan, dan ketersediaan. Makna muncul ketika orang memandang pekerjaan mereka sebagai berharga dan konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka dan dapat mendorong mereka untuk melampaui tugas-tugas biasa. Keamanan psikologis mencakup merasa nyaman untuk membagikan ide dan mengambil risiko tanpa takut akan konsekuensi negatif sehingga mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi. Ketersediaan didefinisikan sebagai memiliki energi fisik dan emosional untuk sepenuhnya terlibat yang bergantung pada manajemen stres dan penyeimbangan harapan. Tanpa faktor ini, keterlibatan berkurang dan menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan keterlibatan di tempat kerja (Bratonov, 2020).

Karakteristik organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kondisi psikologis yang dibutuhkan untuk keterlibatan karyawan dengan kepemimpinan dan komunikasi yang sangat penting. Pemimpin berfungsi sebagai sumber utama informasi, motivasi, dan dukungan. Gaya komunikasi mereka apakah jelas, empatik, atau responsif memengaruhi bagaimana karyawan memahami tanggung jawab mereka dan berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kejelasan dan kejujuran

dalam komunikasi tidak hanya mendorong dan memperkuat hubungan karyawan, tetapi juga membantu mereka mencapai tingkat motivasi tertinggi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi (Sardar,2021). Komunikasi yang transparan mengurangi ketidakpastian dan membantu orang menyalurkan upaya mereka dengan lebih efektif. Ketika pemimpin mendengarkan secara aktif dan memberikan kritik yang membangun, dan membangun kepercayaan serta menciptakan tempat kerja yang aman untuk karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Karyawan yang termotivasi dipastikan akan lebih inovatif serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi (Nawaz et al., 2024). Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpastian, ketidakpercayaan, dan keterputusan, mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, komunikasi kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mengembangkan staf yang berdedikasi dan terlibat.

Dalam kasus PT. Sang Hyang Seri, faktor organisasi dan psikologis ini dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan fitur regional. Nilai-nilai lokal dan standar tempat kerja di Sumatera Utara dapat berdampak pada cara komunikasi dipandang dan diterapkan di dalam perusahaan. Pemimpin yang memahami variasi budaya dan menyesuaikan gaya komunikasi mereka sesuai dengan itu lebih baik dalam mendorong keterlibatan karyawan yang tulus. Pemimpin di PT. Sang Hyang Seri dapat membuat suasana kerja yang mendorong orang untuk sepenuhnya berkomitmen pada posisi mereka dan misi organisasi dengan mendorong diskusi terbuka, mengakui kontribusi individu, dan memberikan kesejahteraan karyawan.

Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produksi, peningkatan moral, dan kinerja yang lebih baik.

2.3 Peran Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keberhasilan organisasi di tempat kerja yang kompleks dan dinamis saat ini semakin bergantung pada kemampuan untuk menghasilkan dan mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Sementara desain pekerjaan, budaya perusahaan, dan sistem kompensasi semua memiliki dampak pada keterlibatan, salah satu penggerak terpenting adalah komunikasi kepemimpinan. Komunikasi kepemimpinan didefinisikan sebagai penyaluran makna yang terkendali dan bertujuan melalui para pemimpin mempengaruhi seorang individu, sekelompok orang, organisasi, atau komunitas (Johansson, 2018). Komunikasi kepemimpinan mencakup tidak hanya isi dari apa yang dikatakan para pemimpin tetapi juga bagaimana, kapan, dan melalui saluran mana informasi disampaikan. Hal ini mencakup pertemuan verbal dan nonverbal, komunikasi tertulis, komunikasi digital, dan kegiatan simbolis yang bersama-sama membentuk iklim korporat.

Tiga indikator employee engagement menurut Hali (2019) yaitu semangat karyawan yang ditunjukkan melalui energi dalam bekerja (*vigor*), dedikasi karyawan yang melibatkan rasa ingin terlibat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan (*dedication*), serta penyerapan yang menandakan karyawan fokus dan mendalami pekerjaannya (*absorption*). (Diana & Frianto, 2021)

Dalam perspektif teoretis yang lebih luas, komunikasi kepemimpinan yang berhasil bertindak sebagai saluran untuk menerjemahkan visi perusahaan, tujuan, dan nilai-nilai ke dalam perilaku sehari-hari. Penelitian dalam perilaku organisasi dan studi komunikasi sering menunjukkan hubungan antara komunikasi yang terbuka dan transparan dengan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang berkomunikasi dengan jelas dan autentik menciptakan lingkungan kepercayaan yang diperlukan untuk partisipasi. Seorang pemimpin memiliki kualitas dan kekuatan, terutama di bidang yang spesialis, dan dapat secara kolektif mendorong orang lain untuk ikut serta dalam tindakan untuk mencapai tujuan dan hasil tertentu (Marsendah et al., 2023). Komunikasi yang buruk dapat didefinisikan sebagai ambiguitas, ketidakkonsistenan, atau kurangnya reaksi yang mengakibatkan ketidakpastian, ketidakpercayaan, dan keterasingan.

Karyawan yang terlibat lebih tidak sekadar puas dengan pekerjaannya tetapi mereka berkomitmen secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap tanggung jawab dan organisasi mereka. Komunikasi adalah teknik penting untuk mendorong keterlibatan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi panduan yang berguna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yani et al., 2021). Karyawan lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting ketika pemimpin menciptakan visi yang menarik dan menghubungkan tugas individu dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Dengan tujuan ini sangat penting untuk keterlibatan. Selain itu, komunikasi dua arah yang rutin yaitu

pemimpin tidak hanya membagikan informasi tetapi juga mendengarkan secara aktif dan merespons kritik karyawan, mendorong inklusi dan kepemilikan bersama.

Teori kepemimpinan transformasional memberikan sudut pandang yang unik untuk mempelajari hubungan antara komunikasi dan keterlibatan karyawan. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi orang melalui komunikasi yang bermakna yang selaras dengan tujuan individu dan organisasi, bukan melalui pendekatan transaksional. Mereka menetapkan visi yang jelas dan menarik, mendorong pertumbuhan intelektual melalui dialog dan kreativitas serta memberikan perhatian individual dengan memenuhi kebutuhan dan tujuan spesifik setiap karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong dan meningkatkan keterlibatan staf dengan menunjukkan etika kerja yang energik (Bratonov, 2020). Aktivitas komunikatif ini memberikan kepercayaan, pengakuan, dan rasa tujuan, semuanya merupakan faktor psikologis penting untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen.

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional didasarkan pada komunikasi yang bersifat direktif dan berorientasi pada tugas yang menekankan instruksi, target kinerja, dan insentif atau hukuman. Meskipun gaya ini mungkin berguna untuk meningkatkan efisiensi operasional tetapi terdapat kekurangan kedalaman relasional yang diperlukan untuk mengembangkan keterlibatan karyawan. Komunikasi yang biasanya satu arah dapat memberikan sedikit ruang untuk dialog, kreativitas, atau hubungan emosional. Oleh karena itu, karyawan mungkin mengikuti instruksi sambil merasa kurang terikat secara pribadi dalam pekerjaan mereka atau

tujuan organisasi. Strategi komunikasi transformasional seringkali lebih efektif dalam membudayakan partisipasi yang berkelanjutan dalam situasi yang memerlukan adaptasi dan kreativitas seperti perusahaan publik yang sedang berkembang.

Ketika diterapkan pada konteks organisasi seperti perusahaan milik negara atau bisnis yang berakar secara regional seperti PT. Sang Hyang Seri di Sumatera Utara peran komunikasi menjadi semakin rumit. Normata sosial, struktur hierarkis, dan sejarah organisasi dapat mempengaruhi bagaimana komunikasi dipersepsikan dan diterapkan. Sebuah budaya positif yang mencakup keseluruhan paket kebijakan, yang ditunjukkan oleh adanya inklusi pekerja, kerja sama, dan identifikasi, berkontribusi terhadap keterlibatan pekerja karena memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial mereka (Nawaz, 2024). Dalam situasi seperti itu, pemimpin harus sadar akan saluran komunikasi formal dan informal yang menyesuaikan gaya mereka dengan konteks sosio-kultural. Misalnya, dalam budaya kolektifis seperti Indonesia, komunikasi tidak langsung, metode kesopanan, dan penghormatan terhadap hierarki mungkin memengaruhi bagaimana pemimpin berkomunikasi dan bagaimana karyawan merespons. Oleh karena itu, kapasitas seorang pemimpin untuk menangani interaksi ini sambil tetap memberikan transparansi, keragaman, dan keterlibatan sangatlah penting.

Komunikasi internal sangat penting untuk membentuk keterlibatan karyawan terutama di perusahaan milik negara seperti PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara. Komunikasi internal diartikan sebagai penyebaran informasi

dalam sebuah organisasi. Komunikasi internal terjadi antara individu dalam sebuah organisasi dan komunikasi eksternal dengan orang luar (Sardar, n.d., 2021). Hal ini mencakup mekanisme formal seperti surat resmi, rapat tim, dan pengumuman digital serta kontak informal seperti percakapan santai dan hubungan antarpribadi. Komunikasi internal yang efektif terstruktur dengan baik, tepat waktu, dan responsif terhadap permintaan karyawan serta dapat meningkatkan keselarasan antara tujuan organisasi dan peran individu, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan rasa tujuan yang sama. Selain itu, hal ini memperbaiki dinamika hubungan dengan memungkinkan karyawan dan pemimpin untuk berkomunikasi, memberikan umpan balik, dan saling memahami. Komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai informasi tetapi juga sebagai tujuan budaya dan memotivasi, yang sangat penting untuk mempertahankan keterlibatan.

Organisasi dengan struktur hierarkis dan birokratis seperti PT. Sang Hyang Seri menghadapi masalah dalam mengadopsi komunikasi internal yang efektif. Di institusi semacam itu, komunikasi seringkali bersifat satu arah dan terpusat sehingga memberikan sedikit ruang untuk umpan balik atau dialog interaktif. Kepemimpinan birokratis biasanya mengabaikan rekomendasi karyawan yang bertentangan dengan konvensi perusahaan atau prosedur yang telah ditetapkan (Shah, 2023). Pesan-pesan dapat terdistorsi atau tertunda saat melewati berbagai tingkatan otoritas yang menyebabkan hilangnya kejelasan dan responsifitas.

Hambatan-hambatan ini dapat mengurangi rasa inklusi karyawan dan motivasi mereka untuk berpartisipasi secara proaktif. Selain itu, jarak kekuasaan

yang besar dan formalitas yang ketat dapat menghalangi karyawan untuk mengangkat masalah atau memberikan umpan balik karena dianggap berbahaya atau norma budaya terkait otoritas. Hal ini menciptakan suasana kerja karyawan yang merasa terpisah dari kepemimpinan dan merasa kurang dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mengatasi tantangan ini, para pemimpin harus berkomunikasi dengan langsung, inklusif, dan sesuai dengan konteks organisasi dan regional. Para pemimpin harus secara aktif mengembangkan komunikasi dua arah, menciptakan rasa aman secara psikologis, dan berkomunikasi dengan cara yang menyeimbangkan otoritas dan empati semuanya merupakan teknik penting untuk membina keterlibatan karyawan dalam lingkungan birokrasi seperti PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara.

Komunikasi kepemimpinan adalah strategi yang krusial untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Gaya pemimpin partisipatif, mendukung, direktif, atau transformasional, memiliki dampak besar pada seberapa terlibat orang dalam pekerjaan mereka. Memahami dan menerapkan metode komunikasi yang efektif sangat penting di perusahaan yang mengalami transformasi, memiliki masalah kinerja, atau bekerja dalam lingkungan yang beragam secara budaya. Analisis terfokus tentang komunikasi kepemimpinan dalam konteks organisasi tertentu, seperti PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara, mengungkapkan wawasan berguna tentang bagaimana perilaku kepemimpinan dapat dimodifikasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi.

2.4 Anggapan Dasar

Adapaun anggapan dasar yang penulis tetapkan dalam penelitian yang berjudul “GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. SANG HYANG SERI SUMATERA UTARA DALAM MENDORONG EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN” sebagai berikut.

Komunikasi pimpinan memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk itu gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat mendorong bagaimana karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Melalui penelitian kualitatif, menurut Basrowi & Suwandi (2008: 2), peneliti dapat mengenali subjek dan memahami kehidupan sehari-hari mereka. Penelitian kualitatif melibatkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks sekitar fenomena alami yang diteliti. Setiap fenomena adalah unik dan berbeda dari yang lain karena konteksnya yang berbeda. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman tentang kondisi konteks melalui penjelasan menyeluruh dan mendalam tentang kondisi dalam lingkungan alami (natural setting). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara (Rijal Fadli, 2021).

Penelitian yang berjudul "*Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam Mendorong Employee Engagement Karyawan*" menggunakan pendekatan kualitatif karena dianggap paling tepat untuk menelusuri secara mendalam pola komunikasi pimpinan serta dampaknya terhadap keterlibatan karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami pengalaman, pandangan, dan makna yang dirasakan karyawan dalam interaksi mereka sehari-hari dengan pimpinan. Melalui metode kualitatif, peneliti dapat melakukan observasi serta wawancara langsung dengan karyawan guna memahami dinamika komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja. Hal ini menjadi penting karena cara pimpinan berkomunikasi tidak hanya memengaruhi kelancaran pekerjaan,

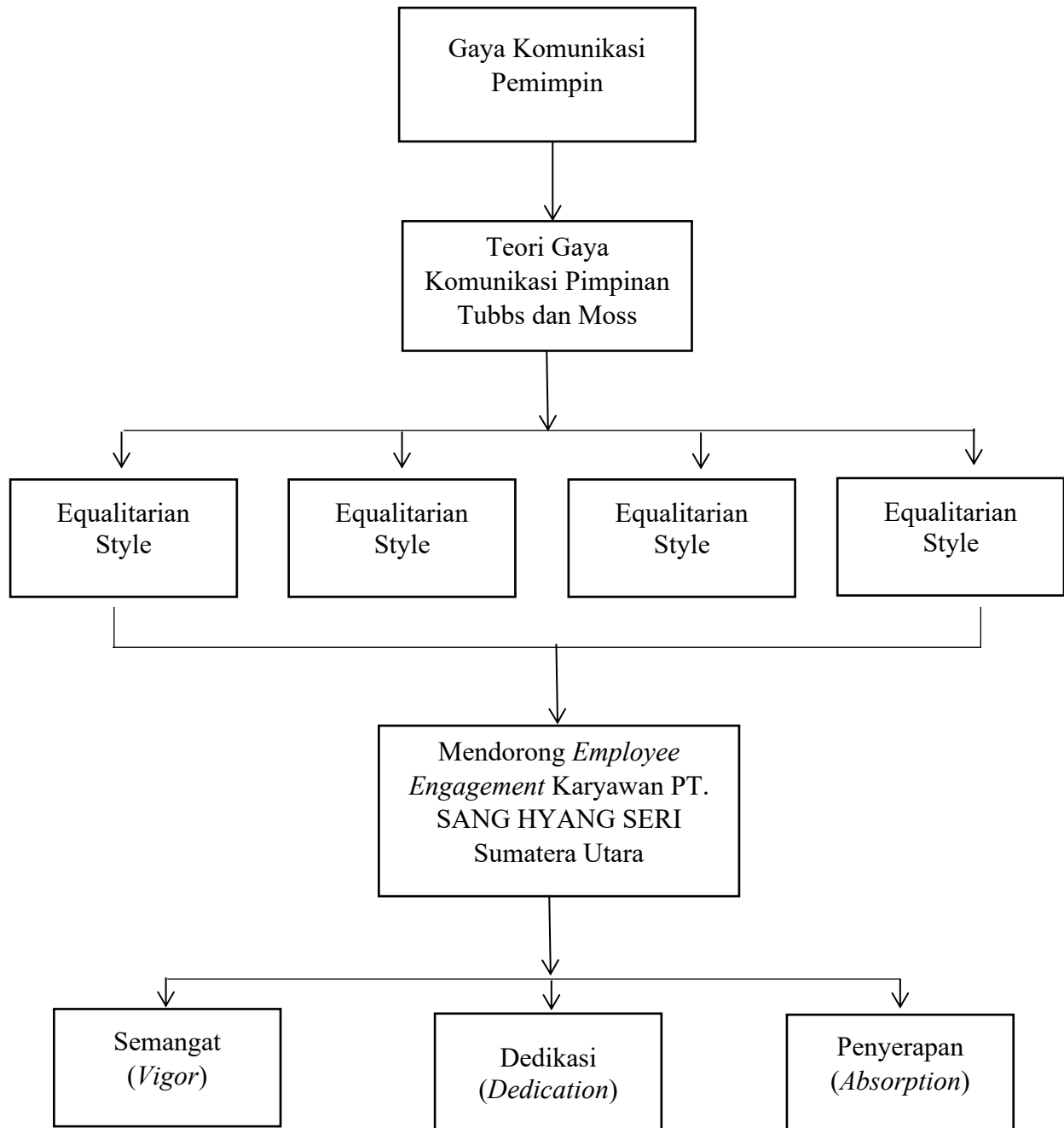
tetapi juga berpengaruh terhadap semangat dan keterlibatan karyawan. Pendekatan ini memungkinkan penelitian disesuaikan dengan kondisi khusus yang ada di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara, sehingga hasilnya menjadi lebih kontekstual dan bermanfaat.

Oleh karena itu, metode kualitatif dipilih dalam penelitian ini agar dapat memperoleh pemahaman yang utuh mengenai pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap tingkat keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi internal dan keterlibatan sumber daya manusianya.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep ini menjelaskan faktor-faktor atau unsur-unsur yang akan dikaji dalam penelitian. Tujuannya agar pembaca bisa memahami fokus penelitian sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan melalui konsep-konsep tersebut. Berikut adalah kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



Sumber: olahan peneliti, 2025

3.3 Defenisi Konsep

Berikut ini adalah beberapa konsep yang perlu didefinisikan dalam penelitian ini:

1. Gaya Komunikasi Pimpinan

Menurut teori mereka, gaya komunikasi kepemimpinan dibagi menjadi enam, yakni controlling, equalitarian, structuring, dynamic, relinquishing, dan withdrawal. Secara keseluruhan, gaya paling efektif adalah yang situasional umumnya pemimpin perlu menempatkan gaya equalitarian sebagai dasar, lalu menyesuaikan dengan konteks: menggunakan controlling atau structuring saat dibutuhkan tegas dan tertib; dynamic untuk urgensi dan motivasi; relinquishing ketika memfasilitasi kemandirian; dan menghindari withdrawal agar tidak kehilangan koneksi dan kejelasan dengan tim. Gaya yang dihindari adalah withdrawal karena cenderung menghambat komunikasi dan melemahkan kepercayaan dalam tim.

2. Teori Gaya Pimpinan Tubbs dan Moss

Gaya komunikasi sebagai serangkaian perilaku interpersonal yang khas yang diterapkan dalam kondisi tertentu. Setiap gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku berkomunikasi yang dimanfaatkan untuk mendapatkan reaksi atau respons tertentu dalam situasi spesifik. Kesesuaian gaya komunikasi yang dipilih bergantung pada tujuan pengirim dan ekspektasi penerima.

a. Equalitarian Style

Gaya dua arah yang demokratis, menghargai kesetaraan, membuka

ruang untuk saran dan komunikasi informal. Mendorong kolaborasi, empati, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

b. Dynamic Style

Karismatik dan persuasif, penuh energi untuk memotivasi tim cepat dan gesit. Cocok untuk situasi krisis atau saat dibutuhkan aksi cepat & persuasi tinggi.

c. Relinquishing Style

Pemimpin memberi ruang inisiatif dan tanggung jawab pada bawahan, mendukung independensi dan kreativitas. Berperan sebagai fasilitator, mendengarkan, dan membiarkan tim mengambil langkah.

d. Mendorong *Employee Engagement* Karyawan

Mendorong *employee engagement* di PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara berarti mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan serta komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Upaya ini dilakukan melalui lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta kesempatan untuk berkembang. Tujuannya agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Adapun kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi Penelitian	Indikator
Gaya Komunikasi Pimpinan	-Controlling Style
	- Dynamic Style
	-Equalitarian Style
	-Relinquishing Style
Mendorong Employee Engagement	-Vigor (Semangat)
	-Dedication (Dedikasi)
	-Absorption (Penyerapan)

Sumber: olahan peneliti, 2025

3.5 Informan atau Narasumber

Dalam studi ini, peneliti mengaplikasikan metode purposive sampling untuk memilih narasumber penelitian. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel data dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Faktor ini dapat berupa individu yang dianggap paling memahami topik penelitian, maupun individu yang memiliki posisi strategis sehingga dapat membantu peneliti dalam menganalisis objek serta konteks sosial yang sedang diteliti. (Dr. H. Zuchri Abdussamad, 2021)

Adapun kriteria yang digunakan peneliti dalam menentukan narasumber adalah:

1. Merupakan pimpinan atau karyawan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara,
2. Memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga dianggap cukup memahami dinamika komunikasi dan keterlibatan kerja di perusahaan, serta
3. Bersedia untuk diwawancarai.

Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti menetapkan empat narasumber, yaitu satu orang pimpinan (Bapak Fatul) dan tiga orang karyawan (Bapak Nawi, Ibu Eka, dan Bapak Ngadirin). Narasumber dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan fokus penelitian mengenai gaya komunikasi pimpinan dalam mendorong employee engagement karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Creswell (2014) dalam (Ardiansyah et al., 2023) teknik pengumpulan data dalam kualitatif yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap narasumber penelitian ini yang dilakukan secara mendalam dengan tujuan untuk mendapatkan data dari hasil penelitian ini.

2. Observasi

Observasi adalah teknik perekaman data yang mencakup konteks pengamatan langsung peserta dan fenomena penelitian. Pengamatan kualitatif dapat dilakukan di lingkungan yang dikembangkan secara khusus untuk situasi nyata atau penelitian. Pengamatan memberi para peneliti kesempatan untuk mengamati interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang terkait dengan fenomena yang mereka selidiki.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber tertulis, seperti dokumen, arsip, maupun bahan tertulis lainnya yang memiliki keterkaitan dengan fenomena penelitian. Sumber tersebut dapat mencakup catatan, laporan, surat, buku, maupun dokumen resmi lainnya. Melalui studi dokumentasi,

peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konteks historis, kebijakan, peristiwa, serta perkembangan yang relevan dengan objek penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Miles & Huberman, 1994) dalam buku *Qualitative Data Analysis*, teknik analisis data terdiri dari Data Reduction, Data Display, dan Conclusion Drawing and Verification.

1. Reduksi data

Reduksi Data merupakan langkah mengurangi, mengorganisir, dan memusatkan data asli yang dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Sasaran dari proses ini adalah untuk memperjelas informasi yang berkaitan dengan inti penelitian, yakni cara komunikasi pemimpin dan pengaruhnya terhadap partisipasi karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyeleksi hasil data wawancara terhadap narasumber di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara. Bagaimana gaya komunikasi dari pimpinan terhadap karyawan seperti komunikasi formal maupun informal, frekuensi dialog yang terjadi antara pimpinan dan karyawan di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara. Dan yang terakhir menganalisis respon karyawan terkait efektivitas komunikasi pimpinan terhadap keterlibatan mereka.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi data, langkah berikutnya adalah menyusun data dalam format teratur yang dapat memudahkan analisis lebih lanjut. Penyajian data ini dilakukan dengan cara narasi deskriptif yang mencerminkan keterkaitan antara cara komunikasi pemimpin dan tingkat partisipasi karyawan. Peneliti menyusun penjelasan mendalam mengenai hasil-hasil penting, seperti bagaimana gaya komunikasi tertentu memengaruhi semangat dan keterlibatan karyawan. Penyampaian data yang terstruktur membantu dalam memahami kerumitan hubungan antara cara komunikasi pemimpin dan keterlibatan karyawan.

3. Kesimpulan

Tahap terakhir dalam menganalisis data adalah menarik kesimpulan dan melakukan validasi. Para peneliti mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data yang telah dikumpulkan, seperti kecenderungan gaya komunikasi tertentu yang berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan. Selanjutnya, para peneliti menilai efek dari gaya komunikasi tersebut terhadap motivasi, loyalitas, dan partisipasi karyawan. Untuk menjamin keabsahan hasil temuan, para peneliti melakukan verifikasi data melalui triangulasi, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber dan teknik. Proses tersebut memastikan bahwa hasil penelitian ini bisa dipercaya serta relevan untuk pengambilan keputusan di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara.

Dengan menerapkan teknik analisis data ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana gaya komunikasi pimpinan memengaruhi keterlibatan karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan employee engagement di PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni-Agustus 2025, lokasi penelitian yaitu PT. Sang Hyang Seri yang berada di Jalan Letjen S Parman 75 20153 Kota Medan Sumatera Utara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi dan Informan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di yaitu PT. Sang Hyang Seri yang berada di Jalan Letjen S Parman 75 20153 Kota Medan Sumatera Utara, sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang pertanian, khususnya dalam penyediaan benih unggul. Informan dalam penelitian ini terdiri dari satu orang pimpinan (Muhammad Fatullah, S.P) dan tiga orang karyawan (Munawawi, S.E, Eka Wati, A.Md, dan Ngadirin, S.E). Wawancara dilakukan secara langsung dan mendalam untuk memperoleh data yang relevan mengenai gaya komunikasi pimpinan dalam kaitannya dengan peningkatan employee engagement.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian diklasifikasikan ke dalam dua bagian besar sesuai dengan fokus utama penelitian, yaitu gaya komunikasi pimpinan berdasarkan teori Tubbs dan Moss (equalitarian style, relinquishing style, dynamic style, dan controlling style) serta dimensi employee engagement yang meliputi vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan).

Penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi yang di peroleh dari narasumber penelitian ini yaitu Pimpinan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara dan Karyawan di PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara, berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber penelitian.

4.2.1 Gaya Komunikasi Pimpinan

a. Equalitarian Style

Gaya komunikasi equalitarian atau gaya kesetaraan sangat terlihat dalam pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Fatullah, S.P selaku pimpinan, ia menyatakan bahwa dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut tim, dirinya kerap melibatkan seluruh anggota melalui diskusi dan koordinasi.

Hal ini menunjukkan adanya penghargaan terhadap ide dan pendapat bawahan. Komunikasi yang terjadi bersifat dua arah, bukan sekadar instruksi satu arah dari atasan. Bu Eka Wati, A.Md sebagai salah satu karyawan juga mengonfirmasi hal ini. Ia menyampaikan bahwa pimpinan sering mendengarkan keluhan kesah, ide, bahkan kondisi emosional karyawan. Tidak ada tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga suasana kerja terasa lebih nyaman dan inklusif. Gaya komunikasi seperti ini menciptakan iklim kerja yang terbuka dan membangun kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, sekaligus menjadi dasar munculnya loyalitas dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Muhammad Fatullah, S.P:

“Biasanya saya melakukan diskusi dulu sama teman-teman. Kita diskusikan apa yang harus kita lakukan, langkah-langkahnya apa, kemudian resikonya apa. Itu kita selalu diskusikan dalam mengambil keputusan.”

Bu Eka Wati, A.Md juga menuturkan:

“Pimpinan sangat mendengarkan pendapat, ide, dan kondisi karyawan, termasuk jika sedang tidak baik-baik saja. Tidak ada tekanan.”

b. Relinquishing Style

Gaya komunikasi relinquishing atau gaya melepaskan kontrol juga tercermin dalam cara pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode mereka sendiri. Bapak Muhammad Fatullah, S.P menyatakan bahwa ia mempercayakan pekerjaan kepada karyawan dan tidak terlalu mengintervensi cara kerja mereka. Selama hasil pekerjaan sesuai target dan standar, pimpinan memberi kebebasan dalam proses pelaksanaan tugas. Hal ini diperkuat oleh testimoni dari Pak Ngadirin, S.E yang merasa bahwa pimpinan tidak membatasi karyawan, bahkan cenderung membuka ruang untuk kreativitas.

Hubungan atasan dan bawahan yang tidak terlalu kaku mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai, bebas berkreasi, dan bertanggung jawab secara pribadi atas pekerjaannya. Gaya komunikasi seperti ini efektif dalam membangun rasa percaya dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Seperti yang dikatakan Bapak Muhammad Fatullah, S.P:

“Saya tipikalnya orang percaya sama karyawan. Saya tidak terlalu intervensi, tapi tetap memonitor. Yang penting pekerjaan selesai dengan baik.”

Bapak Ngadirin S.E menyampaikan:

“Pimpinan tidak terlalu memiliki batasan antara atasan dan karyawan, jadi kita merasa pekerjaan ini penting dan berharga juga.”

c. Dynamic Style

Gaya komunikasi dynamic atau dinamis ditunjukkan melalui upaya pimpinan dalam memberi motivasi dan energi positif kepada karyawan. Meskipun briefing pagi tidak selalu dilakukan secara rutin karena adanya transisi manajemen, Bapak Muhammad Fatullah, S.P tetap berusaha menciptakan suasana kerja yang penuh semangat. Ia menyampaikan motivasi terutama ketika melihat karyawan mulai kehilangan semangat.

Arahan yang disampaikan juga disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi, yang menunjukkan fleksibilitas dan kepekaan terhadap kondisi karyawan. Dalam wawancara dengan Pak Nawawi, S.E dan Bu Eka Wati, A.Md, keduanya menyampaikan bahwa pimpinan tidak pernah menekan, bahkan di saat-saat terjadi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, pimpinan justru menyemangati dan memberi dukungan moral. Pendekatan yang karismatik dan penuh energi ini terbukti mampu menumbuhkan antusiasme dalam bekerja dan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.

Pak Muhammad Fatullah, S.P menyatakan:

“Kalau saya lihat teman-teman sudah kurang semangat, baru saya kasih motivasi. Kalau masih semangat, lebih ke arahan.”

Pak Nawawi, S.E menyebutkan:

“Pimpinan sangat berpengaruh dalam mensupport semua kegiatan, termasuk saat ada tekanan.”

d. Controlling Style

Gaya komunikasi controlling atau pengendalian masih diterapkan oleh pimpinan dalam kadar tertentu, terutama terkait penekanan pada arahan kerja yang jelas dan terstruktur. Bapak Muhammad Fatullah, S.P menyatakan bahwa meskipun ia memberikan kebebasan metode kerja kepada karyawan, ia tetap memberikan arahan terkait prosedur dan hasil yang diharapkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan target dan standar perusahaan.

Arahan yang tegas namun tidak otoriter menjadi kunci dalam membimbing karyawan agar tetap fokus. Pak Ngadirin S.E dan Bapak Munawawi, S.E menyampaikan bahwa mereka menjadi lebih larut dan fokus dalam pekerjaan ketika menerima arahan yang jelas dari pimpinan. Gaya komunikasi ini penting dalam menjaga arah kerja tim agar tetap pada jalur yang benar dan tidak kehilangan tujuan.

Bapak Muhammad Fatullah, S.P mengatakan:

“Saya tetap kasih arahan bagaimana metode kerja yang bagus. Tapi kalau mereka enjoy dengan metode sendiri, silakan. Yang penting pekerjaannya selesai.”

Pak Munawawi, S.E menegaskan:

“Kalau arahannya jelas, pekerjaan jadi terarah, fokus, dan larut dalam pekerjaan itu.”

4.2.2 Mendorong Employee Engagement

a. Semangat (Vigor)

Vigor atau semangat kerja merujuk pada energi tinggi dan ketahanan mental yang ditunjukkan karyawan saat melaksanakan tugas sehari-hari. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan bekerja dengan antusias dan merasa termotivasi secara internal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga narasumber mengalami peningkatan semangat kerja yang erat kaitannya dengan pola komunikasi pimpinan yang mereka rasakan. Pak Munawawi S.E menegaskan bahwa gaya komunikasi pimpinan sangat menentukan bagaimana semangat itu terbangun. Ia menyatakan:

“Kalau untuk melihat gaya bicara, komunikasi pimpinan terhadap bawahan itu sangat berpengaruh, terutama dalam hal mensupport semua kegiatan yang ada di bawah. Jadi gaya bicara pimpinan sangat berpengaruh.”

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa bentuk dukungan verbal dan cara penyampaian pesan dari pimpinan bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga menjadi pendorong psikologis yang signifikan dalam menumbuhkan semangat kerja.

Bu Eka Wati, A.Md pun menyoroti aspek lain dari komunikasi pimpinan, yaitu empati dan kesetaraan dalam relasi kerja. Menurutnya, pimpinan yang tidak terlalu jauh usia dengan karyawan menciptakan suasana kerja yang lebih fleksibel namun tetap profesional. Ia mengatakan:

“Pimpinan di sini... sangat paham ruang untuk karyawannya berkreasi. Jadi beliau tidak membatasi pekerjaan karyawannya... Sehingga kami melakukan pekerjaan itu dengan senang hati tanpa ada rasa takut atau merasa terbebani.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan fleksibel dapat memicu semangat dari dalam diri karyawan karena mereka merasa dipercaya dan diberi ruang untuk berkembang.

Pak Ngadirin S.E pun merasakan hal serupa. Ia menyampaikan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang hangat dan tidak kaku membuat dirinya merasa dihargai dan semangat saat bekerja:

“Gaya komunikasi pimpinan di sini itu baik, humble, dan juga saling mengerti kepada karyawannya. Jadi saya merasa komunikasi pimpinan di sini itu membuat saya bersemangat juga setiap bekerja.”

Dalam kondisi tekanan sekalipun, komunikasi yang suportif tetap dirasakan oleh para karyawan sebagai bentuk kepedulian pimpinan, bukan sebagai tekanan tambahan. Bu Ekawati menuturkan bahwa:

“Disaat kita ada tamu atau lagi dalam suasana yang sama-sama sibuk... pimpinan itu tidak menekan karyawannya untuk selesaikan ini dengan cepat... beliau paham masing-masing karyawannya itu punya kelebihan dan kekurangan.”

Hal ini memperlihatkan bahwa semangat kerja tidak datang dari instruksi keras, tetapi dari gaya komunikasi yang bersifat menenangkan dan menghargai kapasitas masing-masing karyawan.

b. Dedikasi (Dedication)

Dedikasi menunjukkan sejauh mana seseorang merasa bangga terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen emosional, serta merasa bahwa apa yang ia lakukan penting dan berdampak. Komponen ini sangat berkaitan dengan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi.

Ketiga narasumber secara konsisten menyatakan bahwa komunikasi pimpinan membuat mereka merasa dihargai, didengar, dan dipercaya. Hal inilah yang memicu lahirnya dedikasi secara alami dari dalam diri mereka.

Pak Nawawi S.E menyampaikan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang mendukung dan tidak membedakan jenis pekerjaan membuatnya merasa bahwa tugas yang ia lakukan memiliki nilai. Ia mengatakan:

“Pimpinan itu selalu mensupport apapun yang kita kerjakan... itulah yang membuat kita merasa diperlukan.”

Bu Eka Wati, A.Md memberikan penekanan pada sikap empatik pimpinan terhadap kondisi emosional karyawan. Menurutnya, dedikasi tidak akan muncul jika pimpinan hanya menekankan pada hasil kerja tanpa memperhatikan kondisi batin bawahannya. Ia menuturkan:

“Pimpinan sangat mendengarkan karyawannya... termasuk saat karyawannya sedang tidak dalam kondisi baik-baik saja. Jadi kita tidak merasa tertekan.”

Kondisi ini menciptakan hubungan kerja yang lebih personal namun tetap profesional, di mana karyawan merasa memiliki ruang untuk menjadi dirinya sendiri tanpa harus mengorbankan integritas kerja.

Pak Ngadirin menjelaskan bahwa dedikasi muncul karena kenyamanan yang terbangun lewat komunikasi yang intens dan hangat. Ia menyampaikan:

“Karena komunikasi pimpinannya baik, jadi komitmen itu tumbuh sendiri dari dalam diri saya... saya juga nyaman di perusahaan.”

Dedikasi yang dibentuk dari dalam diri tanpa tekanan eksternal justru menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini menjadi modal utama dalam menjaga stabilitas dan produktivitas kerja

c. Penyerapan (Absorption)

Absorption adalah indikator yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat larut dalam pekerjaan dan mengalami kondisi *flow*, yakni keadaan di mana seseorang sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas yang sedang dikerjakannya. Para narasumber menyatakan bahwa komunikasi pimpinan yang jelas, terstruktur, dan tidak menimbulkan ambiguitas membuat mereka lebih mudah menyerap informasi serta fokus dalam bekerja.

Pak Nawawi S.E menuturkan:

“Kalau arahannya itu jelas, pekerjaannya jadi terarah... fokus dengan semangat, jadi larutlah kita dalam pekerjaan itu.”

Kejelasan arah dan pembagian tugas yang tepat menjadi kunci bagaimana seorang karyawan mampu fokus dan menyatu dengan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh sistem komunikasi yang terbuka dan tidak otoriter.

Bu Eka Wati, A.Md juga mengungkapkan bahwa kejelasan peran dan arahan pimpinan membuat dirinya mampu menjalankan tugas dengan sepenuh hati:

“Arahannya jelas, sesuai SOP... kita sangat antusias dengan pekerjaan... saya totalitas untuk mengerjakan semuanya.”

Pak Ngadirin, S.E menyampaikan bahwa minimnya *miss communication* membuat proses kerja menjadi lebih efektif. Ia mengatakan:

“Kalau kita sudah menerima arahan yang jelas dari atasan, saya pribadi juga lebih larut dalam bekerja... tidak ada miss komunikasi dalam arahan itu.”

Dari penjelasan ketiga narasumber, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan yang jelas, mendukung, dan terbuka menjadi faktor utama dalam

membentuk keterlibatan karyawan yang tinggi. Bukan hanya membuat mereka semangat, tetapi juga merasa memiliki dan menyatu dengan pekerjaan yang dijalani.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara menerapkan gaya komunikasi yang beragam dan fleksibel sesuai situasi. Gaya equalitarian dan relinquishing paling dominan, mencerminkan keterbukaan dan pemberian kepercayaan. Dynamic dan controlling style diterapkan sesuai kebutuhan, terutama dalam menjaga motivasi dan efektivitas kerja.

Gaya komunikasi tersebut terbukti mendorong keterlibatan karyawan. Semangat kerja tinggi, dedikasi terhadap tugas, dan fokus yang konsisten merupakan bentuk nyata employee engagement. Temuan ini sejalan dengan teori Tubbs & Moss tentang pentingnya gaya komunikasi situasional dan teori Kahn (1990) yang menyebut bahwa employee engagement dipengaruhi oleh rasa aman, kebermaknaan kerja, dan dukungan dari pimpinan.

Lingkungan kerja yang dibentuk melalui komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kinerja, dan motivasi berkelanjutan mampu menciptakan kondisi psikologis positif bagi karyawan. Hal ini menjadi salah satu kunci keberhasilan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam menjaga stabilitas dan kinerja tim kerja yang solid serta produktif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi pimpinan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara dalam mendorong keterlibatan karyawan (*employee engagement*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap satu orang pimpinan dan tiga orang karyawan tetap.

Gaya yang paling dominan adalah *equalitarian style* dan *relinquishing style*, yang ditunjukkan melalui keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan, kesediaan untuk berdiskusi sebelum mengambil keputusan, serta pemberian kebebasan kepada karyawan untuk memilih metode kerja mereka sendiri selama hasil yang dicapai sesuai target dan standar perusahaan. Selain itu, pimpinan juga menerapkan *dynamic style* pada momen-momen tertentu, terutama untuk memberikan semangat dan motivasi ketika melihat karyawan mulai kehilangan antusiasme.

Pendekatan ini mencerminkan kepekaan pimpinan terhadap kondisi psikologis bawahan. Sementara itu, *controlling style* tetap digunakan dalam kadar yang proporsional, terutama untuk memberikan arahan yang jelas, memastikan

pekerjaan berjalan sesuai prosedur, dan meminimalkan kesalahan, namun dilakukan dengan cara yang tidak mengekang kreativitas karyawan.

Gaya komunikasi yang diterapkan tersebut berdampak positif terhadap tiga dimensi *employee engagement*. Pada aspek *vigor* atau semangat kerja, karyawan menunjukkan energi dan antusiasme tinggi karena merasakan dukungan moral, empati, dan kepercayaan dari pimpinan. Komunikasi yang terbuka dan tidak menekan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Pada aspek *dedication*, rasa bangga dan kepemilikan terhadap pekerjaan muncul secara alami karena karyawan merasa dihargai, didengar, dan dipercaya, sehingga komitmen terhadap pekerjaan tumbuh tanpa adanya paksaan. Sementara itu, pada aspek *absorption*, kejelasan arahan dan pembagian tugas yang tepat membuat karyawan lebih fokus, larut dalam pekerjaan, dan terhindar dari kesalahpahaman yang dapat menghambat kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Pimpinan PT Sang Hyang Seri Sumatera Utara:

Disarankan agar terus mempertahankan gaya komunikasi yang terbuka, partisipatif, dan memberdayakan. Gaya ini terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif serta mendorong loyalitas dan semangat kerja karyawan. Pimpinan juga diharapkan dapat mengintensifkan kegiatan briefing atau pertemuan rutin

untuk menjaga kedekatan emosional dan menyelaraskan pemahaman terhadap target kerja.

2. Bagi Karyawan:

Karyawan diharapkan terus memanfaatkan ruang komunikasi yang terbuka dengan pimpinan untuk menyampaikan ide, masukan, atau keluhan secara konstruktif. Keaktifan dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan memperkuat keterlibatan personal dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas kolaborasi tim.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi jumlah informan dan lingkup area. Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak unit kerja dan narasumber dari berbagai jenjang jabatan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed method) untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang hubungan antara komunikasi pimpinan dan employee engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Bratonov, C. (2020). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 2(1), 155–179.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S. I. K. , M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Dwi Wulandani, R. (n.d.). *Pengaruh Employee Relations, Gaya Kepemimpinan dan Internalisasi Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement*.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>
- Hardiyanto, S., Muhammadiyah, U., Selatan, T., & Muhammad, J. S. (n.d.). *PENGARUH EMPLOYEE RELATION TERHADAP KEPUASAN KOMUNIKASI KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL*.
- Johansson, C. (2018). Leadership Communication. *The International Encyclopedia of Strategic Communication*, February, 1–16.
<https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0099>
- Marini, L., & Putra, R. E. (2020). Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 105–116.
<https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v6i2.y2021.p155-167>
- Marsendah, D., Budiantoro, A., & Samryn, L. M. (2023). The Influence of Women’s Leadership and Communication Style on Employee Engagement at PT Biofarma. *Journal of World Science*, 2(11), 1830–1836.
<https://doi.org/10.58344/jws.v2i11.476>
- Melia, M., Alfi Utami, M., Brasco, R., & Thariq, M. (2023). *Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat. 1(2)*.
<https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i2>
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications.
- Muhammad Thariq, Mutiara Melia, & Syamsir. (2023). *Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Gubernur Sumatera Baraat. 1*.
- Nawaz, M., Kanwal, Z., Khan, A., Ibrahim, I., Latif University Khairpur, A., & Sindh, P. (2024). Exploring the Influence of Leadership Styles on Employee

- Engagement: The Mediating Role of Psychological Empowerment, Organizational Culture, and Job Satisfaction, and the Moderating Impact of Agile HR Practices. *Journal of Social & Organizational Matters*, 3, 437–456. <https://doi.org/10.56976/jsom.v3>
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Sardar, A. (2021). *Leadership and Employees' Motivation: Role of Communication Strategies*. 2(February), 15–25.
- Shah, N. (2023). A Literature Review on Leadership Style and Organizational Change Management. *Journal of Business and Management Research*, 2(2), 937–958.
- Solaja, O. M., Idowu, F. E., & James, A. E. (2016). Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 99–117. <https://doi.org/10.5937/sjm11-8480>
- Sya'im, Ribut Priadi, & Muhammad Thariq. (2023). *Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Yang Kondusif (Studi Analisis Di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan)* . 7.
- Vol, J. (2024). *JPRO Vol. 5 No. 2 Tahun 2024 E-ISSN: 27755967*. 5(2), 289–295.
- Warga Kabupaten Kaur Jabodetabek Sumiyati, P. Di. (2023). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pada. *Jurnal CommLine*, 08(01), 11–25.
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i2.4945>

Lampiran



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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/BA-N-PT/Ak.KPI/PTN/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bazzi No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6621400 - 6621407 Fax. (061) 6525474 - 6631003
Email: info@umsu.ac.id ** info@umsu.ac.id ** info@umsu.ac.id ** info@umsu.ac.id ** info@umsu.ac.id ** info@umsu.ac.id

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

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

Medan, 19 Mei 2025

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama Lengkap : Gilang Dwi Pramudya
NPM : 2103110143
Program Studi : Ilmu Komunikasi
SKS diperoleh : 136 SKS, IP Kumulatif 5,56

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi:

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sung Hwang Seri Sumatera Utara Dalam Menciptakan Employee Engagement Karyawan	<u>19 Mei 2025</u>
2	Strategi Marketing Public Relations PT. Icon Plus Dalam Meningkatkan Retensi Pelanggan Icon Net	
3	Budaya Nongkrong Anak Muda dan Peran Coffee Shop Sebagai Ruang Komunikasi Sosial di Kota Medan	

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.

176.21.311

Penohon,

Medan, tanggal 19 Mei 2025

Ketua

Program Studi.....

(Bakhtiar Anshori S.Sos, M.Kom)
NIDN: 0129048401

(Gilang Dwi Pramudya)
Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi.....

Watiy 19/5 - 24/5
Dr. M. Hanig
NIDN:





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendengar nama ini, agar Anda yakin
nama dan lembaga

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. 174/SK/BAN-PT/IAK-Pg/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baeri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224587 Fax. (061) 6625474 - 6631003
@ https://fkip.umsu.ac.id f fkip@umsu.ac.id umaumedan umaumedan umaumedan umaumedan

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)
Nomor : 922/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 Dzulhijjah 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : 19 Mei 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa	: GILANG DWI PRAMUDYA
N P M	: 2103110143
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VIII (Delapan) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah)	: GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. SANG HYANG SERI SUMATERA UTARA DALAM MENCIPTAKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN

Pembimbing : Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.L.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: 176.21.311 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: 19 November 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 22 Dzulhijjah 1446 H
20 Mei 2025 M



Tembusan:

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPINAH PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1912/SKG/N-PT/UK-XP/PT002022
 Praktek Administrasi Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224987 Fax. (061) 8625474 - 8631003
<http://fkip.umhu.ac.id> fkip@umhu.ac.id www.umhu.ac.id www.umhu.ac.id www.umhu.ac.id www.umhu.ac.id

Sk-3

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

Kepada Yth.
 Bapak Dekan FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 19 Juni 2025.

Assalamu'alaikum: wr. wb.

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

Nama lengkap : Gilang Dwi Ramadya
 NPM : 21022110143
 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: 977.../SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2025... tanggal 19 Mei 2025 dengan judul sebagai berikut:

Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sing Hyang Seri Sumatera Utara
 Dalam Mendorong Employee Engagement Karyawan

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 Semesta yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Bobot SPK tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kunjungan 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

Mengetahui
 Pembimbing

Pemohon,

(Akhmad Asyraf S. S. S. K. K.) (Dr. M. Thoriq S. S. S. S. S.) (Gilang Dwi Ramadya)

NIDN: 0127048401

NIDN: 0106077601



STARS

UNIVERSITAS NUHAMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



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

Nomor : 1097/UND/II.3 AU/UMSU-03/IF/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 26 Juni 2025
Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU II, 2
Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
11	SLANG DWI PRAMUDYA	2103110143	Asoc. Prof. Dr. LELYA KHAIRANI, M.Si.	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. BANG HYANG SERI SUMATERA UTARA DALAM MENCIPTAKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN
12	ALFINA DAMAYANTI	2103110298	Dr. SIGIT HARDYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI HUMAS POLRES SAMOSIR DALAM MENGATASI TINGKAT KEMACETAN LAJU LINTAS
13	EZRA HAIKAL AEDI	2103110029	FAUZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. LUTFI BASIT, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS MODEL KOMUNIKASI PT. MAJU INTERAKTIF MEDIA DALAM MEMPERTAHANKAN PELANGGAN YANG BERKELANJUTAN
14	HAYDAR MUTHAHHAR	2103110227	Asoc. Prof. Dr. YAN HENDRA, M.Si.	Dr. IRWAN SYARI TUA, S.Sos., M.AP.	PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM SEJARAH MAKAM GURU PATIMPUS OLEH TOKO PASAR DI DESA LAMA KECAMATAN HAMPARAN PERAK
15	DORRY PRAMANSYAH NASUTION	2103110299	H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.	Asoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	MANAJEMEN KOMUNIKASI DALAM MENANGANI PEREDARAN SABUN PAKSI PALSU PT. SANUSBAR DI E-COMMERCE

Medan, 26 Juni 2025

(Asoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.)
MAY 21 2025

DRAFT WAWANCARA

Acc
mby
w/7/25

Judul Skripsi : Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara Dalam
Mendorong *Employee Engagement* Karyawan

Tempat : PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara

Narasumber : Pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara

Peneliti : Gilang Dwi Pramudya

1. Apakah bapak sebagai pimpinan bersikap terbuka dalam penyampaian ide dan pendapat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?
2. Sejauh mana anda sebagai pimpinan melibatkan karyawan dalam diskusi atau pengambilan keputusan yang menyangkut tim?
3. Apakah anda sebagai pimpinan memberikan kebebasan untuk menentukan metode kerja sendiri?
4. Apakah anda sebagai pimpinan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan tanpa intervensi yang berlebihan?
5. Seberapa sering Bapak sebagai pimpinan menyampaikan arahan dengan gaya yang antusias dan memotivasi karyawan?
6. Apakah anda sebagai pimpinan lebih bersemangat menyampaikan motivasi atau arahan kepada karyawan?
7. Seberapa sering bapak sebagai pimpinan memberikan perintah yang harus diikuti tanpa ruang diskusi?
8. Apakah bapak sebagai pimpinan sering mengatur atau terlalu mengatur detail pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan?

DRAFT WAWANCARA

Judul Skripsi : Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara Dalam
Mendorong *Employee Engagement* karyawan

Tempat : PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara

Narasumber : Karyawan PT. Sang Hyang Seri Sumatera Utara

Peneliti : Gilang Dwi Pramudya

1. Seberapa besar gaya bicara atau komunikasi pimpinan menyampaikan sesuatu membuat energi semangat dan bekerja meningkat?
2. Apakah pimpinan anda mendorong semangat kerja bahkan dalam situasi penuh tekanan?
3. Apakah komunikasi pimpinan membuat anda merasa pekerjaan anda penting dan bermakna?
4. Sejauh mana komunikasi dari pimpinan menumbuhkan komitmen anda di perusahaan?
5. Apakah gaya komunikasi pimpinan menciptakan suasana kerja yang memungkinkan anda sebagai karyawan fokus total dalam bekerja?
6. Apakah anda merasa lebih larut dalam pekerjaan setelah menerima arahan yang jelas dari pimpinan?



Medan, 21 Juli 2025

Nomor : 455/SHS/Adm/V/2025
Lampiran : -

Kepada Yth :
Kepala Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Perihal : Persetujuan Research Lapangan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tanggal 15 Juli 2025 Perihal Izin Penelitian Mahasiswa atas nama **Gilang Dwi Pramudya** untuk melakukan Penelitian di Perusahaan PT Sang Hyang Seri Cabang Pemasaran Sumatera Utara pada tanggal 21 Juli 2025. Penelitian disetujui untuk dilaksanakan selama satu hari untuk membantu menyusun data penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (skripsi).

Demikian surat ini dapat disampaikan kepada Bapak, atas perhatian dan berkenaan Bapak diucapkan terima kasih.

Manager,

Muhammad Ratullah
Cab. Pemasaran Sumut

Tembusan :
1. Arsip

PT Sang Hyang Seri
Cabang Pemasaran Sumut
Jl. S. Paman No. 75 Patisah Hulu, Medan Baru, Medan 20153
Telp (061) 41536331 Fax. 4157472

 Cab.sumut@gmail.com

 www.phsanghyangseri.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Gilang Dwi Pramudya
 Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 12 Desember 2002
 Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl Bunga Teratai Lk II, Kota Medan , Kecamatan Medan Selayang , Kelurahan Padang Bulan Selayang II , Provinsi Sumatera Utara, 20131
 Anak Ke : 2 dari 3 Bersaudara
 Nomor Telepon : 082179108682
 Email : gilang211999@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Ngadirin
 Pekerjaan : Pensiunan BUMN
 Nama Ibu : Ikma Sari
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl Bunga Teratai LK II, Kota Medan , Kecamatan Medan Selayang , Kelurahan Padang Bulan Selayang II , Provinsi Sumatera Utara, 20131

Riwayat Pendidikan

2007-2009 : TK Pribumi Abdi
 2009-2015 : SD Swasta Sariputra Padang Sidempuan
 2015-2018 : SMP Swasta Nurul Ilmi Padang Sidempuan
 2018-2021 : SMK Swasta Telkom 1 Medan
 2021-2025 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN PANGKALAN UJIAN TUGAS AKHIR
(BERGAS DAN JURNAL LAMAH)

Nomor : 1488/UND/1.3/AN/UMSU-03/P/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 28 Agustus 2025
Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU LT. 2

Slu-10



No.	Nama Mahasiswa	Nomer Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Ujian Tugas Akhir
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
26	NUR ALI QUMAANI	2103110026	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Soc., M.A.	H. TENERMAN, S.Soc. M.Likom	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Soc., M.M. M.Likom	STRATEGI KOMUNIKASI TERAPSIKUTIK DALAM MENEGANTU PEMULIHAN PASIENOLEH TENAGA MEDIS ICD DI RSI MULAWAYATI MEDAN
27	SAHRUL GUNAWAN NASUTION	2103110146	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Soc., M.M. M.Likom	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Soc., M.A.	Dr. MURHAMAD THABIQ S.Soc., M.Likom	POLA KOMUNIKASI KOMUNITAS DPAOON GYM DALAM MENDORONG PEMBENTUKAN BADAN IDEAL DI KOTA PADANG SEPULUAN
28	M. SYAMAL FOPOLDO	2103110118	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Soc., M.M. M.Likom	NURHASANAH NASUTION, S.Soc. M.Likom	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Soc., M.A.	GAYA KOMUNIKASI PENYAIR PROGRAM TOURISM CHANNEL RADIO EL JOHN FM PEKANBARU DALAM MEMROKOSIKAN OBLEK WISATA
29	GILANGDINI PRAMUDYA	2103110143	NURHASANAH NASUTION, S.Soc. M.Likom	CORRY NOVIRICA AP. SINAGA, S.Soc., M.A.	Dr. MURHAMAD THABIQ S.Soc., M.Likom	GAYA KOMUNIKASI PUPUNAN PT. SANG HAYANG SENG SUMATERA UTARA DALAM MENCIPTAKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN
30	FIRMANIDA GRENTINA SIRALOH	2103110036	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHAN, M.Likom	Assoc. Prof. Dr. AREFIN SALEH, MSP	NURHASANAH NASUTION, S.Soc. M.Likom	REPRESENTASI IMAJINA FEMINISME FILM "PANTASKAY ANU BERHUBUNGAN KARNYA HADIRAH DAN TITAHAN IZKANAN ANU BERROGSA" KARNYA HANUNG

1. Nomor Selang:

1. Nomor Selang:



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHAN, M.Likom

Ketua



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHAN, M.Likom

