

**EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ORGANISASI
ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA
KHATULISTIWA PERKASA**

SKRIPSI

Oleh:

GALUH NANDITA

NPM 1803110229

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

MEDAN

2022

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

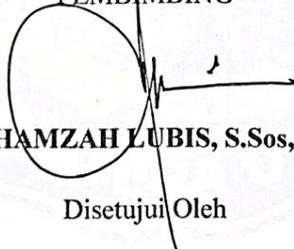
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : GALUH NANDITA
NPM : 1803110229
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA

Medan, 31 Maret 2022

PEMBIMBING



FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos, M.I.Kom

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI



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



DEKAN

DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : GALUH NANDITA
NPM : 1803110229
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada hari, tanggal : Kamis, 31 Maret 2022
Waktu : Pukul 08:00 s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAAP, S.Sos, M.I.Kom

PENGUJI II : ELVITA YENNI, S.S.,M.Hum.

PENGUJI III : FAIZAL HAMZAH LUBIS S.Sos., M.I.Kom

PANTIA PENGUJI

Ketua

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP



Sekretaris

AR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Galuh Nandita**, NPM 1803110229, 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 memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi 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 skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kerjasama di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali 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. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi 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, 31 Maret 2022

Yang menyatakan,



GALUH NANDITA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alaminn, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat tersusun hingga selesai. Salam dan shalawat tercurah kepada Nabi Muhammad shalallahualaihiwassalam yang telah membawa kabar tentang ilmu pengetahuan kepada umatnya yang berguna untuk kehidupan didunia dan akhirat kelak.

Skripsi merupakan salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan **“Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa”**, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena dalam proses penyelesaiannya tidak sedikit kesulitan dan hambatan dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang telah membeikan rahmat dan hidayanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai.

Tak lupa pula penulis berterima kasih kepada Kedua orang tua tercinta Ayahanda Nurzali Surya dan Marlaini Tambunan yang telah membesarkan, mendidik, memberi dukungan moral maupun materi, nasehat serta lantunan doa. Sehingga anakmu mampu menyelesaikan skripsi ini. Begitu juga dengan peran serta kakak Ghyna Desi Andini dan adik Ghianni Banjaranti. Serta banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya

bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa doa, usaha, bimbingan, dan juga arahan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.A.P. selaku Wakil dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik penulis.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus Dosen Pembimbing yang selalu membimbing, mendidik, mendukung, dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik saya sampai

sekarang ini.

8. Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu surat menyurat saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Nada Amalia Nasution, Farida Wahyuni, Nurul Fitri Anisa Admaja Nasution, Fahrunnisa Zulaika Nasution, Nanda Pratiwi, M Zein Damanik, Khairul Atiqi, Zegathiswarant, Muhammad Yasir Arapat Harahap dan Ikhlasul Arbi selaku teman seperjuangan dalam mengerjakan seluruh tugas akhir kampus.
10. Gemot 69, yaitu Tantri Cahya, Ghianni Banjaranti, Sinta Agustina Damanik, Faatih Mundzir Aulia Manurung, Khalil Karl Kuechler, Ihsan Hanafi dan Hakim Pradika sudah memberikan penulis banyak semangat dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada Sovhia Eka Sabrina, Nurlela Sari dan Ayu Syahfitri selaku kakak–kakak dan teman yang membantu, membimbing dan mendukung saya dalam pengerjaan skripsi penulis.
12. Kakak-kakak penulis, yang selalu mendukung dan menemani penulis dari awal pengerjaan skripsi ini, Nabilah Ikham, Yulia Martha Prayudati dan Annisa Sarafina Sikumbang.
13. Terima kasih kepada Yanggi Yudha Hasibuan yang sudah memberi masukan dan membantu segala sesuatu yang penulis butuhkan sejak awal kuliah serta telah menjadi teman berkeluh kesah, dan membantu memberi masukan yang baik.

14. Kepada HMJ IKO FISIP UMSU yang sudah sangat berjasa dalam memberikan pengalaman kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan sejak awal hingga akhir kuliah.
15. Serta kepada teman-teman dan pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu disini yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Inshaa Allah perbuatan kalian menjadi amal baik, Aamiin.
16. Last but not least, i wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i recive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.

Akhir kata, penulis memohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dan bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca dalam menambah pengetahuan dan wawasan.

Medan, Maret 2022

Penulis,

Galuh Nandita

EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA

GALUH NANDITA
1803110229

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang peran komunikasi organisasi yang terjadi pada PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa dalam mewujudkan loyalitas karyawan dilihat dari fungsi dan bentuk komunikasi organisasi yang dihubungkan dengan aspek loyalitas karyawan. PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa sebagai perusahaan yang bergerak dalam distributor Semen Tiga Roda mampu menjaga loyalitas karyawannya. Karena untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalita dan dedikasi lebih terhadap perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori komunikasi organisasi yang meliputi fungsi komunikasi organisasi, bentuk – bentuk komunikasi organisasi, dan berkaitan dengan aspek loyalitas karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian ini sendiri sudah pasti merupakan pimpinan dan karyawan yang ada di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi organisasi pada perusahaan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa memiliki peranan penting terhadap loyalitas karyawan, dan setiap anggota berperan aktif dalam menerapkan fungsi dan bentuk komunikasi organisasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Perusahaan, Loyalitas Karyawan*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah	3
1.3. Rumusan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	3
1.5. Manfaat Penelitian	3
1.5.1. Manfaat Teoritis	3
1.5.2. Manfaat Akademis	4
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB II	6
URAIAN TEORITIS	6
2.1. Efektivitas	6
2.2. Komunikasi Organisasi	6
2.2.1. Komunikasi	6
2.2.2. Organisasi	7
2.2.3. Komunikasi Organisasi	7
2.3. Pimpinan	9
2.4. Karyawan	9
2.5. Loyalitas Karyawan	10
2.5.1. Loyalitas	10
2.5.2. Loyalitas Karyawan	10
2.6. PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa	10
BAB III	15
METODE PENELITIAN	15
3.1. Jenis Penelitian	15
3.2. Kerangka Konsep	16
3.3. Definisi Konsep	17
3.4. Kategorisasi Penelitian	17
3.5. Informan dan Narasumber	18
3.6. Teknik Pengumpulan Data	18
3.7. Teknik Analisis Data	19
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian	19
3.9. Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian	20
3.9.1. Sejarah Singkat PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa	20
3.9.2. Visi dan Misi PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa	21
BAB IV	22

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
4.1. Hasil Penelitian.....	22
4.1.1 Hasil Wawancara.....	22
4.1.2. Hasil Wawancara Pimpinan.....	22
4.1.3. Hasil Wawancara Karyawan.....	25
4.2. Pembahasan.....	38
BAB V	40
PENUTUP	40
5.1. Simpulan.....	40
5.2. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA	42

DAFTAR TABEL

Tabel Kategorisasi 3.1	13
Tabel Profil Pimpinan 4.1	19
Tabel Profil Karyawan 4.1	22-32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	12
Gambar 3.1 Kerangka Struktur Organisasi	11

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Dokumentasi
- Lampiran 3. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 4. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 5. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 6. SK-4 Undangan/Panggilan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 7. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 9. Surat rekomendasi/Izin Penelitian
- Lampiran 10. Surat Bebas Perpustakaan
- Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semen Tiga Roda merupakan produk semen yang diproduksi oleh PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk (“Indocement”). Produksi Semen Tiga Roda bermula sejak Indocement mengoperasikan pabrik pertamanya secara resmi pada Agustus 1975. Perseroan atas nama Indocement secara resmi didirikan pada 16 Januari 1985 melalui penggabungan enam perusahaan semen yang pada saat itu memiliki delapan pabrik.

Dengan merek dagang “Tiga Roda”, Indocement menjual sekitar 18,7 juta ton semen di 2014, yang menjadikannya perusahaan entitas tunggal penjual semen terbanyak di Indonesia. Produk semen Perseroan adalah Portland Composite Cement (PCC), Portland Cement (PC Tipe I, II, dan V), Oil Well Cement (OWC), Semen Putih, and TR-30 Acian Putih. Melalui inovasinya, Indocement menjadi satu-satunya produsen Semen Putih di Indonesia.

Seiring berjalannya pembangunan dan bertambahnya kebutuhan, Indocement terus menambah jumlah pabriknya hingga dua belas pabrik. Pada 22 Februari 2013, Perseroan telah memulai perluasan Kompleks Pabrik Citeureup dengan penambahan lini produksi yang disebut Pabrik ke-14. Dengan penambahan Pabrik ke-14 maka jumlah pabrik Indocement saat ini adalah 13 pabrik.

Dalam dunia bisnis, persaingan usaha antar perusahaan tidak terhindarkan lagi. Salah satu yang memegang peran penting dalam persaingan usaha ini adalah para karyawan perusahaan. Karyawan menjadi salah satu mesin penggerak yang terpenting dalam memajukan roda perusahaan sehingga perusahaan bisa semakin berkembang.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan / organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Fitratun, 2020). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Sutanto, 2017).

Karyawan yang memiliki loyalitas pada perusahaan dan bisa diandalkan untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting dalam keberhasilan yang dicapai perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mar'atusholihah, 2010) didapatkan hasil bahwa secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pekerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi dari iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan atau peningkatan, maka

tentu akan memberikan dampak yang positif pula bagi peningkatan loyalitas kerja.

1.2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah ditujukan agar ruang lingkup penelitian menjadi jelas dan terarah sehingga tidak mengaburkan penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini dilakukan wawancara pimpinan dan karyawan di kantor distributor Semen Tiga Roda cabang Medan yaitu PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa sebagai informan penelitian ini.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa”

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian memiliki manfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi loyalitas antara pimpinan dan karyawan.

1.5.2. Manfaat Akademis

Secara akademis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan dapat menjadi sumber penelitian khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : Uraian Teoritis

Uraian Teoritis yang menguraikan teori dan konsep penelitian mengenai efektifitas komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan Persiapan dari pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang metodologi penelitian, jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, informan dan narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menjelaskan tentang ilustrasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini penulis menguraikan tentang simpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Efektivitas

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Ravianto, 2014).

Menurut (Gibson, 2013), efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

2.2. Komunikasi Organisasi

2.2.1. Komunikasi

Menurut (Wursanto, 2001), komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami; hubungan; kontak.

Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan nonverbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih (Muhammad Thariq, 2017)

Berlo dalam (Hasan, 2005) mengemukakan komunikasi sebagai suasana yang penuh keberhasilan jika dan hanya jika penerima pesan memiliki makna terhadap pesan tersebut dimana makna yang diperolehnya tersebut sama dengan apa yang dimaksud oleh sumber.

Kegagalan komunikasi adalah kondisi yang harus dihindari dalam setiap proses komunikasi. walaupun terjadi, hal yang terpenting adalah "Tidak ada yang paling buruk kecuali ketidakperdulian, dan tidak ada yang paling baik selain dihargainya perbedaan pendapat" (Engkus Kuswarno).

2.2.2. Organisasi

Menurut James L. Gibson, 1986 (dalam Budio, 2018) Organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerja bersama – sama dan merealisasikan tujuannya. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri – sendiri. Sedangkan menurut Beach, 1980; Champounx, 2003 dalam (Budio, 2018) Organisasi merupakan suatu sistem, mempunyai struktur dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang – orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan – dorongan guna mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah suatu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tertentu (Basit & Puput Purnama Sari, 2018).

Komunikasi dapat mempengaruhi organisasi jika komunikasi berjalan

dengan efektif (Basit & Puput Purnama Sari, 2018).

Komunikasi Organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit – unit komunikasi yang berada di dalam suatu organisasi. Menurut Wiryanto, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Menurut (Goldhaber, 1986), dalam bukunya *Organizational Communication* memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut: “*Organization cummunication is the process of creating and exchanging massages within a network ofinterdependen relationship to cope with environmental uncertainly*”. Atau dengan kata lain “komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah”.

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, baik dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. (Devito, 1997 : 340). Sedangkan menurut Wiyartono (2004 : 54), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari siatu organisasi.

Dari beberapa definisi tentang komunikasi organisasi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi formal maupun organisasi informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks. Komunikasi tersebut dapat

menimbulkan pengertian yang sama bagi anggota organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

2.3. Pimpinan

Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang *leadership*. Dari sekian banyak definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pimpinan dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (*leadership*) berkenaan dengan seorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Tapi bukan berarti bahwa setiap orang yang memengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut pemimpin.

2.4. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (dalam Marbun, 2017) Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang atau dapat di artikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada

suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

2.5. Loyalitas Karyawan

2.5.1. Loyalitas

Menurut Kotler dan Keller, arti loyalitas adalah komitmen yang dipegang secara mendalam untuk membeli atau mendukung kembali produk atau jasa yang disukai di masa depan meski pengaruh situasi dan usaha pemasaran berpotensi menyebabkan pelanggan beralih. Sedangkan Menurut Fandy Tjiptono, pengertian loyalitas adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek, toko, pemasok berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten. Loyal atau loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia.

2.5.2. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional. Perusahaan bisa memberi gaji kepada seorang karyawan, tapi belum tentu bisa membeli loyalitasnya. Loyalitas karyawan bukan lagi sekadar kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

2.6. PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa merupakan salah satu distributor Semen Tiga Roda cabang Medan yang berlokasi di J – City, Komplek Metropolis I,

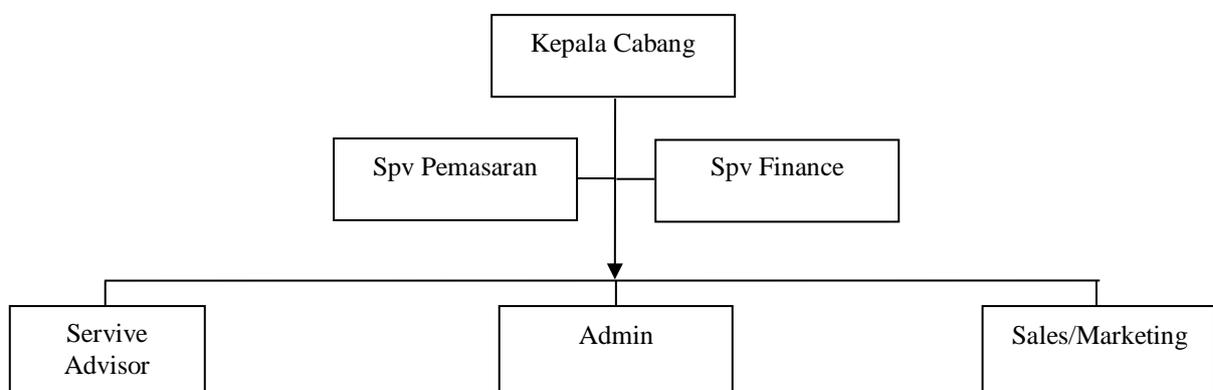
Kecamatan Medan Johor, Medan – Sumatera Utara.

PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa adalah Perusahaan yang bergerak dalam distributor semen Tiga Roda, perusahaan distributor semen Tiga Roda professional yang sudah berpengalaman selama 12 tahun di bidang pemasaran semen di Indonesia. Dengan misi memberikan pelayanan tepat waktu dan kualitas prima serta dukungan peralatan kerja dengan teknologi terkini, sistem manajemen mutu dan teknis handal, menjadikan perusahaan menjadi partner yang terpercaya dan dapat diandalkan bagi para pelanggannya.

Pendirian PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa dilatarbelakangi oleh adanya peningkatan jumlah pertumbuhan property di Indonesia sejak tahun 2000 hingga 2011 di mana peningkatannya rata-rata sebesar 10-3%.

Adapun tujuan waralaba ini adalah membuka peluang kepada pemilik modal untuk menjalankan bisnis di bidang distributor semen yang menguntungkan khususnya semen merk Tiga Roda serta menciptakan standar pelayanan distribusi yang baik. Selain itu dengan adanya waralaba ini diharapkan juga akan semakin memperluas jaringan penjualan bagi para pelanggan asuransi yang bekerjasama.

Gambar 3.1 Kerangka . Struktur Organisasi PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa



Sumber: Olahan Peneliti, 2022

Tugas dan wewenang:

a. Kepala cabang:

1. Melakukan kegiatan pengelolaan cabang dibidang penjualan, administrasi, pemesanan, servis serta mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam usaha pencapaian target.
2. Meningkatkan produktifitas/performance cabang serta kepuasan pelanggan.
3. Bertanggungjawab terhadap penjualan unit produk, penjualan bahan, penjualan jasa service dan keadaan keuangan perusahaan.
4. Menyusun rencana kegiatan tahunan (mencakuo sasaran, strategi fan prioritas) untuk mencapai target perusahaan.
5. Mengendalikan biaya operasi perusahaan.

b. SPV Pemasaran

1. Mengembangkan dan memelihara hubungan promosi dengan konsumen, masyarakat dan bisnis setempat.
2. Meneliti dan mengembangkan informasi yang tersimpan untuk standar grafis dan program pemasaran regional.
3. Mengembangkan dan melaksanakan program periklanan dan pemasaran eksternal
4. Menyiapkan strategi pemasaran dan merencanakan aksi untuk mencapai tujuan pemasaran yang spesifik.
5. Mengukur, menganalisi dan mengevaluasi program sesuai kebutuhan.
6. Mengawasi tingkat pemasaran, media, acara dan hubungan masyarakat,

promosi dan periklanan lokal.

c. SPV Finance

1. Membuat dan menganalisa laporan keuangan.
2. Memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan.
3. Bertanggung jawab atas perpajakan perusahaan sesuai dengan peraturan perpajakan.
4. Membuat kegiatan anggaran tahunan perusahaan.
5. Memantau dan menganalisa pencapaian anggaran tahunan perusahaan.
6. Meengontrol dan menganalisa arus kas perusahaan.
7. Mengontrol *asset* perusahaan.

d. Sevice Advisor

1. Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat Surat Perintah Kerja (SPK) dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.
2. Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan.
3. Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada pelanggan beserta estimasi biaya dan waktu tambahan yang diperlukan
4. Memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, apakah sesuai dengan Surat Perintah Kerja (SPK).

e. Admin

1. Bertanggung jawab secara penuh atas transaksi penjualan yang dilakukan oleh sales
2. Menginput stok barang masuk dan keluar serta pengiriman barang yang dilakukan

f. Sales/Marketing

1. Rutin mencari target, Mencari target merupakan salah satu tugas utama dari sales marketing. Dengan mencari target, maka produk yang dijual bisa semakin dikenal oleh pasar.
2. Merekap hasil penjualan, Selain bekerja untuk mencari target konsumen, sales marketing juga diminta untuk bisa merekap hasil penjualan. Dari rekap hasil penjualan tersebut, sales marketing bisa menganalisa produk apa saja yang disukai oleh para konsumen.
3. Mengelola tim pemasaran.
4. Menyusun strategi penjualan.
5. Menganalisa pasar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah adalah tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam – dalamnya, melalui pengumpulan data sedalam – dalamnya. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi yang akan diteliti, namun yang lebih ditekankan adalah kedalaman (kualitas) data, bukan banyaknya (kuantitas) data (Kriyantono, 2007)

Adapun tujuan penelitian kualitatif ialah untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga akan lebih menekan pada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah.

Penggunaan metode penelitian deskriptif kualitatif ini karena penelitian ingin menjelaskan bagaimana peran komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa. Penulis ingin mendapat gambaran secara mendalam tentang hal ini karena mayoritas penelitian tentang loyalitas karyawan merupakan penelitian kuantitatif, dimana lebih mengutamakan banyaknya data, bukan kedalaman datanya.

Penelitian ini dilakukan dengan bersifat deskriptif agar menggambarkan dan mengetahui realita dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif.

3.2. Kerangka Konsep

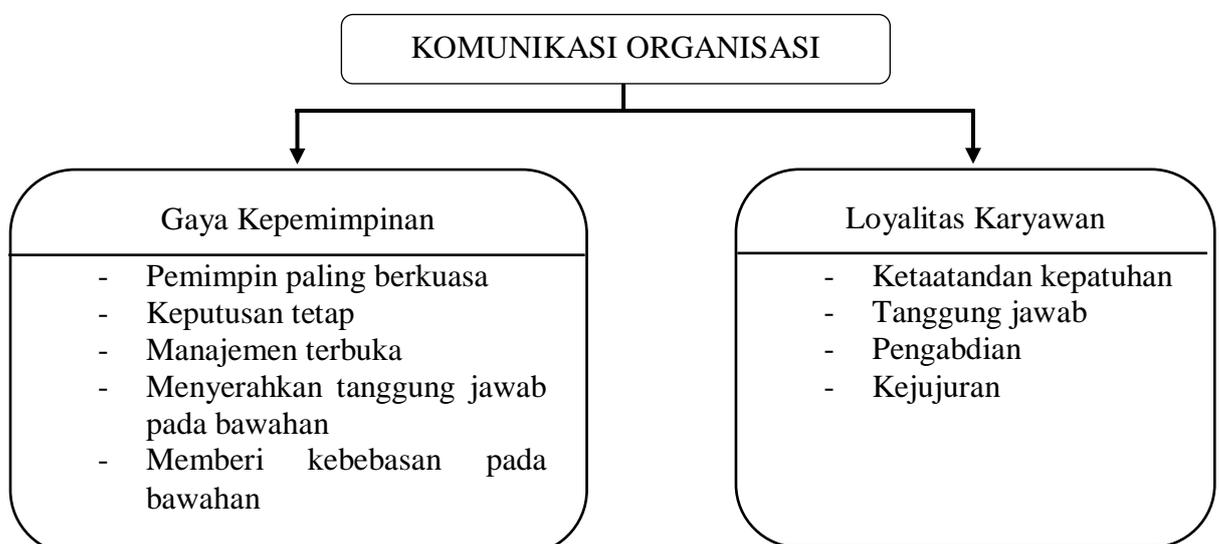
Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmojo, 2012).

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.

Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan efektivitas dari komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan terhadap loyalitas karyawan yang ada di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Olahan Peneliti, 2022

3.3. Definisi Konsep

Dari gambaran kerangka teoritis diatas maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah dasar terpenting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan juga merupakan panutan bagi karyawan untuk kedepannya, komunikasi organisasi dan loyalitas karyawan akan terbentuk dengan baik apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinannya secara bijaksana dan sesuai dengan keadaan masing – masing perusahaan.

3.4. Kategorisasi Penelitian

Tabel 3.1. Kategorisasi Penelitian

No.	Konsep	Indikator
1.	Komunikasi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Bijaksana dan Kesopanan - Penerimaan Umpan Balik - Berbagi Informasi - Memberikan Informasi - Mengurangi ketidakpastian tugas.
2.	Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - memperhatikan kebutuhan bawahan - simpati terhadap bawahan - menciptakan suasana saling percaya - memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.
3.	Loyalitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemauan - Tanggung jawab - Kejujuran - Ketaatan dan Kemauan - Pengabdian.

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

3.5. Informan dan Narasumber

Menurut (Moleong, 2018) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, “Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.”

Menurut Bagong Suyatna, narasumber adalah peranan dari seorang narasumber atau seorang informan dalam mengambil data yang akan digali dari orang-orang tertentu yang memiliki nilai dalam menguasai persoalan yang ingin diteliti dan mempunyai keahlian dalam berwawasan cukup.

Dalam penelitian kualitatif, narasumber / informan sangat penting bagi penelitian dalam memberikan informasi. Narasumber / informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang karyawan kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa yang terdiri dari 9 orang laki – laki dan satu orang perempuan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menerapkan teknik wawancara. Wawancara sendiri merupakan suatu proses percakapan dengan tujuan tertentu untuk menggali informasi dari narasumber. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Moleong, 2016). Selain itu penulis juga melakukan dokumentasi saat wawancara kepada narasumber.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis untuk mempermudah penulis dalam memperoleh kesimpulan. Menurut Bogdan (Sugiyono, 2006) dalam analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (Sutopo, 2006) . Terdapat tiga komponen penting dalam teknik analisis ini, di antaranya adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data dari catatan lapangan (Sutopo, 2006).

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan langsung di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa, Medan, Sumatera Utara. Yang beralamat kan di Komplek Perumahan J city, J Metropolis I Nomor 7. Dengan waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dengan tahap persiapan, pengumpulan data dan penulisan penelitian yaitu kurang lebih selama akhir bulan Februari sampai dengan selesai.

3.9. Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

3.9.1. Sejarah Singkat PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa merupakan sebuah perusahaan distributor semen dengan merk Tiga Roda dimana perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Raja Semen Group.

PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa adalah Perusahaan yang bergerak dalam distributor semen Tiga Roda, perusahaan distributor semen Tiga Roda professional yang sudah berpengalaman selama 12 tahun di bidang pemasaran semen di Indonesia. Dengan misi memberikan pelayanan tepat waktu dan kualitas prima serta dukungan peralatan kerja dengan teknologi terkini, sistem manajemen mutu dan teknis handal, menjadikan perusahaan menjadi partner yang terpercaya dan dapat diandalkan bagi para pelanggannya.

Pendirian PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa dilatarbelakangi oleh adanya peningkatan jumlah pertumbuhan property di Indonesia sejak tahun 2000 hingga 2011 di mana peningkatannya rata-rata sebesar 10-3%.

Adapun tujuan waralaba ini adalah membuka peluang kepada pemilik modal untuk menjalankan bisnis di bidang distributor semen yang menguntungkan khususnya semen merk Tiga Roda serta menciptakan standar pelayanan distribusi yang baik. Selain itu dengan adanya waralaba ini di harapkan juga akan semakin memperluas jaringan penjualan bagi para pelanggan asuransi yang bekerjasama.

3.9.2. Visi dan Misi PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Visi adalah serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai inti sebuah organisasi, perusahaan atau instansi. Visi merupakan tujuan masa depan sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan.

Misi adalah tahap-tahapan yang di lalui untuk mencapai sebuah visi tersebut. Selain itu, misi juga merupakan deskripsi atau tujuan mengapa perusahaan, organisasi, atau instansi tersebut berada di tengah-tengah masyarakat.

a. Visi Perusahaan

Merambah bangsa pasar semen Tiga Roda di seluruh kota besar Indonesia yang sudah diwujudkan adalah Jakarta, pekanbaru, medan, Palembang, Surabaya.

b. Misi Perusahaan

Bertekad untuk selalu memberikan pelayanan maksimal dan professional agar mendapat kepercayaan penuh dari para pelanggan dalam hal perbaikan kendaraannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian di lapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang di peroleh melalui komunikasi langsung dengan para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian diambil kesimpulan. Analisis data ini berfokus pada efektifitas komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa. Adapun informan/narasumber dalam penelitian ini terdiri dari dan 1 (satu) orang pimpinan dan 7 (tujuh) orang karyawan di PT. Sejahtera Perkasa.

4.1.1 Hasil Wawancara

4.1.2. Hasil Wawancara Pimpinan

Tabel 4.1 Profil Pimpinan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Yonas Santosa
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	56 tahun
Alamat	J Metropilis I No. 9
Jabatan	Pimpinan Umum

Sumber : Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat diperoleh informasi dari pimpinan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa yaitu Yonas Santosa menyatakan bahwa Proses komunikasi yang dijalankan dan

berlangsung di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa sampai saat ini berjalan dengan baik. Menurut Yonas Santoso, pemimpin adalah merupakan seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Kemudian Yonas Santoso mengatakan, komunikasi dari atas ke bawah yang selama ini berjalan di kantor cukup baik karena sumber daya manusianya atau karyawan yang kerja disini juga tidak banyak. Jadi memudahkan proses komunikasi antara pimpinan dan karyawan karyawan di kantor ini. Selanjutnya, Yonas Santoso mengatakan hambatan yang ditemui dalam melakukan komunikasi dari atas kebawah sebenarnya tidak terlalu banyak hambatan antara pimpinan dan karyawan, karena pimpinan sendiri juga biasanya lebih sering turun langsung untuk komunikasi dengan karyawan. Sedikit banyak hambatannya hanya beberapa kali *miss communication* karena mungkin karyawan beberapa masih sungkan untuk langsung ngomong ke pimpinan.

Lalu, cara pimpinan memberikan semangat kerja ke karyawannya adalah dengan memberikan terget untuk karyawan agar karyawan lebih semangat untuk mencari konsumen, dan pimpinan juga akan memberikan *reward* ketika karyawan bisa mencapai targetnya.

Dan Yonas Santoso mengatakan bahwa lama kerja karyawan bertahan di kantor ini ada beberapa karyawan yang sejak kantor ini dibuka sudah

bekerja, dan kerja disini sampai sekarang. Dan ada juga karyawan yang baru kerja di kantor ini beberapa tahun belakangan.

Yonas Santoso selaku pimpinan mengatakan bahwa sikap pimpinan dalam menjaga loyalitas dari karyawan adalah dengan cara menjaga komunikasi antara pimpinan dan karyawan – karyawan yang ada di kantor ini. Pimpinan juga membuat suasana di kantor ini nyaman mungkin untuk karyawan, memberikan karyawan fasilitas kantor yang sesuai sama kebutuhan mereka.

Yonas santoso sendiri tidak mengetahui secara persis apa yang menjadi penyebab beberapa karyawan resign dari kantor ini, tapi menurut Bapak Yonas, biasanya beberapa alasannya seperti mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai. Atau mungkin karna mereka merasa kurang nyaman bekerja disini.

Yonas bertemu langsung dengan karyawan – karyawannya dalam momen – momen tertentu, biasanya bertemu rutin di rapat bulanan, tapi tidak hanya dirapat bulanan pun pimpinan sehari hari bertemu dengan karyawannya juga. Kadang juga diluar jam kantor, seperti jam makan siang bersama pimpinan bertemu dengan mereka.

Yonas menyatakan bahwa pola penyebaran informasi yang dilakukan dikantor ini adalah dengan cara beliau langsung memberikan informasi ke karyawan – karyawannya. Kecuali pimpinan sedang tidak berada di kantor, biasanya pimpinan menyampaikan informasinya melalui *SPV* saya, lalu *SPV* yang menyampaikan langsung ke karyawan yang lain.

Dan terakhir, penyebab konflik antara pimpinan dan karyawan menurut Yonas konflik biasanya terjadi karena pribadi masing – masing karyawan. Dan cara pimpinan menyelesaikan, dan apabila masalahnya sudah besar dan mempengaruhi kinerja kerja mereka, biasanya pimpinan akan membahas dan harus diselesaikan di saat agenda terakhir di rapat

4.1.3. Hasil Wawancara Karyawan

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Mario Jenever
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	34 tahun
Alamat	Komplek Johor Permai blok C No.34
Jabatan	Super Visior Marketing

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke - 2 setelah pimpinan, yaitu Mario Jenever selaku karyawan Super Visior Marketing Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa Ia sudah kurang lebih 1 tahun 2 bulan kerja di kantor ini. Dan alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah yang pertama, karena informan ingin menyalurkan potensi diri di bidang SPV, informan juga merupakan lulusan jurusan manajemen dan bisnis, jadi informan ingin mengasah apa yang sudah ia pelajari dan kebetulan PT. SKP inilah yang sedang membuka lowongan untuk posisi SPV ini.

Kemudian menurut informan, alasan informan untuk tetap bertahan sampai sekarang di kantor ini adalah ruang lingkup kerjanya.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini pasti ada karena PT. SKP ini sendiri merupakan anak cabang dari distributor perusahaan besar. Dan proses untuk mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan dengan cara meningkatkan kinerja kerja dan capai target yang di berikan oleh pimpinan. Perluas relasi juga penting, didalam atau diluar lingkungan kantor. Tambah Mario Jenever. Mario Jenever juga mengatakan bahwa jenjang pendidikan tidak terlalu mempengaruhi jabatan di kantor ini. karena itu semua bergantung dengan kinerja kerja masing – masing karyawan.

Mario Jenever mengatakan bahwa pasti ada semacam training 3 bulan di awal karyawan masuk di kantor ini. Semua karyawan disini pasti akan dibimbing dari awal sesuai dengan posisi dan kerjanya masing – masing.

Menurut Mario Jenever, sosok pimpinan yang sekarang menjabat merupakan orang yang cukup tegas, mengayomi karyawan – karyawannya juga dan tidak bertele – tele dalam menyampaikan informasi. Itu yang membuat informan senang dengan sosok pimpinan yaitu Yonas Santosa. Dan Mario Jenever juga menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara pimpinan sendiri harus tegas dan to the point, tapi tetap sopan dalam arti saling menghargai satu sama lain antara pimpinan dan karyawan maupun sebaliknya.

Harapan informan untuk sesama Karyawan, informan sendiri ingin dikurangi *miss communication* nya. Dan menumbuhkan kesadaran diri masing

masing, saling introspeksi dan dengan tidak membawa masalah pribadinya ke tempat kerja.

Tabel 4.1 Profil Pimpinan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Sun Seng
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	45 tahun
Alamat	Setia Jadi Town House block F No. 5
Jabatan	Super Visior Finance

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 3 , yaitu Sun Seng selaku karyawan Super Visior Finance Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa ia bekerja baru 3 bulan bekerja di kantor ini. Dan alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah karena informan melihat *flyer* yang di *share* di sosial media teman dari informan, bahwa PT. SKP lagi buka lowongan dibagian yang informan cari, kebetulan informan sedang ingin mencoba *meng-upgrade* skill dari perkerjaan yang sebelumnya.

Kemudian, alasan informan masih bertahan sampai sekarang di kantor ini adalah karena informan baru juga disini, dan hitungannya masih training. informan masih mau banyak menggali ilmu di kantor ini.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini bahwa dia pernah mendenga tentang persoalan jenjang karir tersebut. Dan proses mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan sendiri tidak terlalu sulit yang terpenting kinerja kerjanya bagus, selalu mencapai target dan komunikasi

ke “atas” baik. Menurut informan, jenjang pendidikan termasuk berpengaruh terhadap jabatan yang didapatkan di kantor ini, karna sudah pasti mempengaruhi cara dan *skill* kerja karyawan itu sendiri.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Dan informan sendiri sedang dalam masa *training* dan akan selesai masa *training* nya dalam 3 hari kedepan.

Menurut informan sosok pimpinan yang sekarang menjabat, sejauh yang informan tahu pimpinan merupakan sosok yang asyik dan *humble* kepada karyawan – karyawannya, tapi tegas. Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara membangun komunikasi yang baik. Karena menurut informan komunikasi yang baik itu kunci dari segalanya. Kalau komunikasinya ke karyawan lancar pasti akan meminimalisir adanya bentrok.

Informan berharap untuk semua sesama karyawan yang sudah lebih dulu bekerja di kantor ini untuk saling membantu dan membimbing nya, karna ia merupakan yang paling baru di kantor ini.

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Cholik
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	42 tahun
Alamat	Jalan Eka Suka 7
Jabatan	Admin Gudang Marketing

Sumber: Olahan Peneliti 202

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 4 , yaitu Bapak Cholik selaku karyawan Admin Gudang Marketing Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa ia sudah kurang lebih 6 bulan bekerja di kantor ini. Kemudian, alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah karna kebetulan ia memang sudah kerja di kantor ini 2 bulan di bagian *front line* admin. Dan ternyata kantor membutuhkan Admin untuk Gudang Marketing, dan ia yang di percaya pimpinan untuk menjadi Admin Gudang Marketing sampai sekarang.

Kemudian, alasan informan masih bertahan di kantor ini sampai sekarang adalah karena orang –orang nya. Informan sendiri senang dengan pekerjaan, tempat kerjanya dan gajinya juga lumayan besar.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini benar adanya dengan bukti adalah dirinya sendiri yang sudah mendapatkan jabatan yang lebih baik. Dan proses mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan Karena di kantor ini kemampuan kerjanya yang diutamakan, maka tingkatkan *skill* adalah hal yang perlu diterapkan, tanggung jawab dan bisa menjaga kepercayaan pimpinan. Menurut informan, jenjang pendidikan tidak terlalu berpengaruh terhadap jabatan yang didapat di kantor ini karena menurutnya *Skill*, tanggung jawab dan bisa dipercaya itu adalah kuncinya.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Dan pelatihan itu dilakukan selama 3 bulan pertama setelah diterima di kantor ini.

Sosok pimpinan yang sekarang menjabat menurut informan pimpinan sendiri merupakan pribadi yang menyenangkan karena beliau merupakan orang yang ramah dengan semua karyawannya, tapi tidak terlalu banyak omong. Ramah tapi tegas. Maka dari itu karyawannya tetap menghargai beliau sebagai atasan. Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara rutin berketemu langsung dengan karyawan – karyawannya. Lebih sering tatap muka, karena informan sendiri tidak terlalu sering ketemu dengan pimpinan di kantor.

Harapan informan untuk sesama karyawan semoga semua karyawan betah – betah disini, dan tidak sering ada selisih paham. Adapun informan sendiri pernah melihat karyawan–karyawan berselisih paham dan membesarkan hal kecil.

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Abdi Ridwan
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	30 tahun
Alamat	Komplek Perumahan Griya Marelan No. 22
Jabatan	Sales

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 5 , yaitu Abdi Ridwan selaku karyawan Sales Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan kedua mengatakan bahwa dalam beraktifitas bekerja dari awal perusahaan tersebut mulai beroperasi selama lebih dari 2 tahun lebih. Kemudian alasan informan tersebut menjelaskan bahwa informan memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena dari awal informan ‘mencincar posisi sales ini. informan juga merasa punya *skill* dan keterampilan yang cukup layak di bidang penjualan.

Alasan lain dari informan kedua ini masih bertahan di perusahaan tersebut sampai dengan sekarang adalah karena lingkungannya yang dibangun begitu nyaman dan komunikasi pimpinan yang dijalin merupakan pribadi yang asyik dan menyenangkan. Informan tersebut juga menambahkan bahwa teman-teman karyawan di perusahaan tersebut sangat suportif dan Gajinya juga cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini benar adanya. Dengan bukti bahwa Cholik sendiri sudah berhasil mendapatkan jenjang karir yang baik di perusahaan tersebut. Adapun proses untuk mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan di perusahaan tersebut memang yang di utamakan adalah kinerja yang baik dan dapat dipercaya, maka dari itu sebagai karyawan harus *push* diri sendiri kalau memang ingin mempunyai jenjang karir yang bagus disini. Menurut informan sendiri jenjang pendidikan termasuk salah satu yang berpengaruh dalam jenjang karir yang akan didapat, karena menurut informan sudah pasti yang ilmu dipelajari sebelum bekerja disini tentu harus diasah dan dikembangkan. Itu mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. perusahaan pasti selalu memberikan *training* terlebih terlebih dahulu untuk karyawan baru dengan 3 bulan masa *training*.

Sosok pimpinan yang menjabat sekarang menurut informan pimpinan merupakan orang yang ramah dan baik ke semua karyawan – karyawannya. Tapi terlalu ramah dan kurang tegas menurut nya, sehingga mengakibatkan tidak jarang beberapa karyawan menyepelekan urusan yang melibatkan pimpinan. Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara pimpinan harus mengayomi dan jaga komunikasi sih langsung terhadap semua karyawannya.

Informan berharap kepada teman – teman karyawan untuk bisa lebih saling menghargai satu sama lain, terutama kepada bapak pimpinan.

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Sigit Hartanto
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	30 tahun
Alamat	Jl. Selamat Ujung No. 32
Jabatan	Sales

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 6 , yaitu Sigit selaku karyawan Sales Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa ia sudah 1 tahun 5 bulan bekerja di kantor ini. Kemudian alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah karena peluang ia untuk mengasah kemampuannya bisa disalurkan disini dengan upah yang cukup.

Kemudian, alasan informan masih bertahan di kantor ini sampai sekarang adalah karena ruang lingkup kerjanya, dan seluruh fasilitasnya juga lengkap.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini benar adanya. Dan informan juga berharap juga bisa dan mempunyai jenjang karir yang bagus di kantor ini. Dan proses mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan *skill* merupakan hal yang nomor satu. Karena penilaian pimpinan sudah pasti yang selalu dilihat pastilah *skill* karyawan – karyawannya. Menurut informan, jenjang pendidikan tidak terlalu berpengaruh karena menurut informan yang dilihat adalah Kinerjanya kerjanya, bukan berdasarkan lulusan dari universitas mana.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Perusahaan pasti selalu memberikan *training* terlebih terlebih dahulu untuk karyawan baru dengan 3 bulan masa *training*.

Sosok pimpinan yang menjawab sekarang menurut informan pimpinan yang sekarang merupakan paket komplit. Tegas, *humbel*, dan juga komunikatif, menjadikan karyawan – karyawannya mudah untuk mendekati diri dengan pimpinan. Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara

membangun komunikasi yang baik, karna kalau komunikasi antara pimpinan dan karyawannya bagus, pasti hubungannya bagus juga.

Informan berharap untuk sesama karyawan cukup tetap mau saling menghargai saja dan bantu satu sama lain kalau lagi dalam kesusahan. Giat bekerja juga agar selalu bisa mencapai target.

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Kevin
Jenis Kelamin	Laki-laki
Umur	25 tahun
Alamat	Komplek Classic 3 Setia Budi block D No. 45
Jabatan	Sales

Sumber : Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 7 , yaitu Kevin selaku karyawan Sales Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa ia belum lama bekerja di kantor ini baru memasuki bulan ke 3. Kemudian alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah karena ingin meningkatkan *skill* marketing nya. Karna informan merasa ia gak bisa terus *stuck* di posisi yang itu itu saja. Menurut informan mungkin PT. SKP ini wadahnya untuk sekarang.

Kemudian, alasan infroman masih bertahan di kantor ini sampai sekarang adalah karena sejauh ini keseluruhan isi kantor ini yang membuat ia betah, teman –teman karyawan yang lain juga cukup suportif menurut informan. tidak sungkan buat saling bantu dan ngasih bimbingan ke karyawan – karyawan baru

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini benar adanya. Dan proses mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan mungkin adalah dengan bekerja yang giat, mencapai dan bisa bertanggung jawab dengan target target penjualan yang diberikan oleh pimpinan. Informan sendiri kurang mengetahui tentang berpengaruh atau tidaknya persoalan pengaruh jenjang pendidikan terhadap jabatan di kantor ini. Karena menurut informan semuanya tergantung penilaian pribadi dari pimpinan. Semuanya tergantung bagaimana cara kerja karyawan.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Perusahaan pasti selalu memberikan *training* terlebih terlebih dahulu untuk karyawan baru dengan 3 bulan masa *training*. Dan informan juga baru saja menyelesaikan masa *training* nya.

Sosok pimpinan yang menjabat sekarang menurut informan sendiri pimpinan termasuk sosok pemimpin yang suportif. Dan informan mengatakan ia tidak heran kalau karyawan- karyawan nya juga suportif, walau terkadang masih ada beberapa kali berselisih paham Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara yang dilakukan pimpinan nya sekarang yaitu suportif. Menurut informan itu memacu karyawan – karyawannya untuk suportif juga satu sama lain dan menjadi lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan – karyawan betah.

Informan berharap ia bisa betah lebih lama di kantor ini, dan informan juga berharap karyawan – karyawan lainnya bisa terus suportif dan saling bantu seperti yang sekarang ini.

Tabel 4.1 Profil Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

Nama	Ghyna Desi Yandini
Jenis Kelamin	Perempuan
Umur	26 tahun
Alamat	Jl. Sempurna Ujung Perumahan Sempurna Garden No. 33

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Informan ke – 8 , yaitu Ghyna Andini selaku karyawan Finance Di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Informan mengatakan bahwa ia bulan depan akan genap 1 tahun bekerja di kantor ini. Kemudian alasan informan memilih bekerja di kantor ini adalah karna informan merasa termasuk orang yang teliti untuk soal hitungan dari dulu, jadi ia merasa pantas dan ia merasa PT. SKP membutuhkan nya di bagian finance.

Kemudian, alasan infroman masih bertahan di kantor ini sampai sekarang adalah karena lingkungan kerjanya. Karyawan yang lain juga bisa buat ia tidak merasa terganggu karna informan merupakan satu – satu nya perempuan yang ada di kantor ini. Menurut beliau, beliau juga suka dengan apa yang beliau kerjakan.

Menurut informan persoalan tentang jenjang karir di kantor ini benar adanya. Menurut informan, kalau kinerja kerjanya bagus pasti memungkinkan untuk mendapat jenjang karir yang bagus juga disini. Dan proses mendapatkan jenjang karir tersebut menurut informan dengan cara meningkatkan kinerja kerjanya, harus bagus, telaten dan tanggung jawab dengan apa yang sudah dikerjakan. Informan juga menambahkan bahwa relasinya juga perlu diperluas, tidak hanya di dalam kantor saja. Menurut informan, jenjang pendidikan berpengaruh penting terhadap jenjang karir yang akan didapat di kantor ini. Karena menurut informan, ilmu yang diperoleh semasa sekolah atau kuliah pasti berpengaruh dan diterapkan didalam pekerjaan.

Informan mengatakan bahwa memang di kantor ini melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Perusahaan pasti selalu memberikan *training* terlebih terlebih dahulu untuk karyawan baru dengan 3 bulan masa *training*. Karena *training* itu sendiri akan menjadi tolak ukur apakah kontrak pekerja akan dilanjutkan atau tidak.

Sosok pimpinan yang menjawab sekarang menurut informan sendiri pimpinan yang sekarang ini termasuk pimpinan yang bisa mengayomi karyawan – karyawannya. Sikap dan sifatnya juga *balance*. Tidak galak tetapi tidak juga terlalu ramah. *In between*. Dan informan menambahkan menambahkan bahwa cara pimpinan membangun hubungan yang baik dengan karyawan adalah dengan cara membangun dulu komunikasinya yang baik. Karena kalau komunikasinya sudah baik, semuanya pasti ikut baik.

Informan berharap teman – teman sesama karyawan bisa lebih giat lagi dalam bekerja, dan tidak membawa masalah pribadinya ke dalam pekerjaan dan tetap saling membantu satu sama lain.

4.2. Pembahasan

Efektifitas komunikasi organisasi secara umum dapat dijelaskan bahwa efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Ravianto, 2014).

Adapun hasil wawancara yang penulis jalankan bahwa efektifitas komunikasi organisasi yang ada di kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa menurut pimpinan dan karyawan sesuai dalam proses pelaksanaannya yaitu seberapa baik kinerja kerja, dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai target yang diberikan.

Efektifitas komunikasi organisasi yang berlangsung di kantor distributor Semen Tiga Roda dan sekaligus merupakan anak perusahaan dari Raja Semen ini sendiri berjalan cukup efektif dikarenakan adanya hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan di kantor tersebut. Faktor lain yang juga mempengaruhi loyalitas karyawan di kantor ini adalah karena pimpinan melengkapi dan memberikan fasilitas kantor yang mencukupi dan memudahkan karyawan-karyawannya dalam bekerja sehingga efektifitas kinerja dapat berjalan dengan baik.

Efektifitas komunikasi seorang pimpinan yang ada di kantor di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa sudah tergolong mencapai sosok seorang pimpinan yang baik menurut karyawan-karyawan yang bekerja di kantor tersebut. Dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan ke karyawan oleh penulis.

Hasil lain dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa karyawan kantor PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa adapun karyawan yang tidak mengikuti proses yang berlaku di kantor tersebut, maka terjadilah pergantian atau regenerasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dalam penelitian Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa:

1. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana keefektifian komunikasi organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.
2. Kategorisasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan terhadap loyalitas karyawan.
3. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teori (Biklen, 2010)
4. Komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa memberikan pengaruh terhadap karyawan. Sehingga mereka memiliki loyalitas, kinerja kerja dan sikap mental yang positif. Terbentuknya loyalitas karyawan ini diwujudkan melalui berbagai bentuk komunikasi dan sikap yang terjadi di dalam kantor.
5. Loyalitas karyawan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa dapat kita lihat dari ketaatan karyawan terhadap aturan dan kebijakan kantor,

tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kesolidan untuk bekerjasama, kecintaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan semangat untuk bersama – sama memajukan kantor.

5.2. Saran

Setelah menyelesaikan wawancara penelitian tentang efektifitas komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mmungkin dapat dilaksanakan oleh pihak terkait yaitu, pimpinan kantor bisa lebih mendorong para karyawan agar memiliki loyalitas yang lebih tinggi lagi terhadap perusahaan dengan lebih berperan aktif dalam kegiatan – kegiatan yang melibatkan seluruh anggota perusahaan. Dan saran untuk karyawan, diharapkan mampu memberikan perhatian yang lebih kepada perusahaan dan lebih bisa menumbuhkan rasa kekeluargaan yang lebih antara sesama karyawan dan lebih bisa mengenyampingkan masalah – masalah pribadinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, L., & Puput Purnama Sari. (2018). KOMUNIKASI ORGANISASI KEPALA DESA DALAM MEMBANGUN KESADARAN MASYARAKAT DESA TERHADAP PEMBANGUNAN DESA. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2, 47–60. file:///C:/Users/acer/Downloads/1787-2852-1-PB.pdf
- Biklen, B. (2010). *No Title*. [https://eprints.uny.ac.id/13342/3/BAB III.pdf](https://eprints.uny.ac.id/13342/3/BAB%20III.pdf)
- Budio, S. (2018). *KOMUNIKASI ORGANISASI: KONSEP DASAR ORGANISASI. vol I, No.* file:///C:/Users/acer/Downloads/69-Article Text-236-1-10-20200607.pdf
- Fitratun, N. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA TAMAN SARI RESORT.* [https://repo.undiksha.ac.id/5538/3/1617041220-BAB 1 PENDAHULUAN.pdf](https://repo.undiksha.ac.id/5538/3/1617041220-BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf)
- Gibson. (2013). *Pengertian Efektifitas Menurut Para Ahli.* <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/pengertian-efektivitas-menurut-ahli/>
- Goldhaber, G. m. (1986). *Organizational Communication*. W. C. Brown.
- Hasan, E. (2005). *Paradigma Komunikasi Pemerintahan. Modul 1.* <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/IPEM4319-M1.pdf>
- Kriyantono, R. (2007). *TEKNIK PRAKTIS RISET KOMUNIKASI. DISERTAI CONTOH PRAKTIS RISET MEDIA, PR, ADVERTISING, KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMUNIKASI PEMASARAN* (1st, cetakan ed.). http://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=273668%0Ahttp://opac.perpusnas.go.id/uploaded_files/sampul_koleksi/original/Monograf/wnt_574.jpg
- Lexy J. Moleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)* (Revisi). Remaja Rosdakarya. http://opac.lib.idu.ac.id/library_unhan/index.php?p=show_detail&id=6976%0Ahttp://opac.lib.idu.ac.id/library_unhan/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/metrlit_maleong.jpg.jpg
- Mar'atusholihah, H. (2010). *Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Positif.* [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/5292/1/BAB I%20CV%20 DAFTAR PUSTAKA.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/5292/1/BAB%20I%20CV%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)
- Marbun, S. M. (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja Karyawan CV Surya Sejahtera Jaya.*
- Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133305>
- Muhammad Thariq, A. A. (2017). Komunikasi Adaptasi Mahasiswa Indekos. *Jurnal Komunikasi*, 1, 156–173. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/interaksi/article/view/1201/pdf_2
- Notoatmojo. (2012). *No Title*. [http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/982/4/BAB III.pdf](http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/982/4/BAB%20III.pdf)
- Ravianto. (2014). *Pengertian Efektifitas Menurut Para Ahli.* <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/pengertian-efektivitas-menurut->

ahli/

- Sugiyono. (2014). *No Title*. [http://eprints.umm.ac.id/50373/3/BAB III.pdf](http://eprints.umm.ac.id/50373/3/BAB%20III.pdf)
- Sugiyono, P. P. D. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. CV. Alfabeta.
<https://juvriantocj-stuffs.blogspot.com/2020/03/download-ebook-metode-penelitian.html>
- Sutanto, L. G. I. dan E. M. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV HARTONO FLASH SURABAYA*. Vol. 5.
<https://media.neliti.com/media/publications/135291-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-loyalitas-ka.pdf>
- Sutopo, H. B. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif* (2 nd). Surakarta Sebelas Maret University Press.
<http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=10222&pRegionCode=UN11MAR&pClientId=112>
- Wursanto. (2001). *No Title*. [https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/Jurnal Fenny Oktavian \(03-02-16-08-53-37\).pdf](https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/03/Jurnal_Fenny_Oktavian_(03-02-16-08-53-37).pdf)

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Judul : Efektifitas Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan
Di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Nama Peneliti : Galuh Nandita

Npm : 1803110229

Prodi / Fakultas : Ilmu Komunikasi / Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

1. Identitas Informan

Nama :

Jenis Kelamin:

Umur :

Jabatan :

2. Daftar Pertanyaan

a. Pimpinan

- 1) Bagaimana proses komunikasi organisasi yang selama ini berjalan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 2) Bagaimana komunikasi dari atas ke bawah yang selama ini berjalan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 3) Apakah hambatan yang ditemui dalam melakukan komunikasi dari atas ke bawah?
- 4) Bagaimana pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan?
- 5) Rata – rata karyawan sudah bekerja berapa lama di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 6) Bagaimana sikap Anda dalam menjaga loyalitas karyawan?
- 7) Apa saja yang menjadi penyebab beberapa karyawan resign atau mengundurkan diri dari perusahaan?
- 8) Dalam momen apa saja pimpinan bertemu dengan karyawan?

- 9) Bagaimana bentuk komunikasi yang digunakan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa untuk membangun loyalitas karyawan?
- 10) Pola penyebaran informasi bagaimana? Apakah pimpinan langsung ke karyawan atau lewat manager?
- 11) Apa yang menyebabkan konflik antar karyawan dan bagaimana pimpinan mengatasinya?

b. Karyawan

- 1) Sudah berapa lama bekerja di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 2) Mengapa memilih bekerja di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 3) Apa yang membuat Anda masih bertahan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 4) Apakah ada jenjang karir di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 5) Bagaimana proses untuk mendapatkan jenjang karir tersebut?
- 6) Apakah jenjang pendidikan mempengaruhi posisi atau jabatan di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 7) Apakah perusahaan memberikan pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
- 8) Menurut Anda, bagaimana sosok pimpinan yang sekarang menjabat di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa?
- 9) Bagaimana seharusnya seorang pimpinan dalam membangun hubungan dengan karyawan?

Apa harapan untuk sesama karyawan di PT. Sejahtera



Dokumentasi wawancara bersama SPV, Bapak Mario pada Harirabu tanggal 23 Feburuari 2022



Dokumentasi wawancara bersama Admin, Kak Ghyna Andini pada Harirabu tanggal 23 Feburuari 2022



Dokumentasi

wawancara bersama Pimpinan, Bapak Yonas pada Harirabu tanggal 23 Feburuari 2022



Dokumentasi wawancara bersama Admin, Bapak Abdi pada Harirabu tanggal 23 Feburuari 2022.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
File manuskrip surat ini agar diikutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Tel. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (0610) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> M fisip@umsu.ac.id f umsumedan @umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

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

Medan, 14 Desember 2021

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : GALUH NANDITA
N P M : 1503110229
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI
Tabungan sks : 1.2.3. sks, IP Kumulatif 3.53

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Efektifitas komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.	 22 Des 2021
2	Intensitas petan Humas PT. Telkom Medan dalam Mempertahankan loyalitas Pelanggan.	
3	Dampak Media komunikasi Sosial Media Tik-Tok Terhadap Media Komunikasi lain dalam Perkembangan Penyebaran Informasi	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) 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.

058.18.311

Pemohon



(GALUH NANDITA)

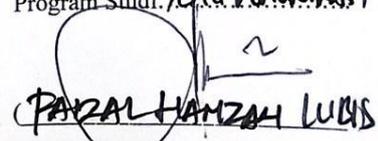
Medan, tgl 22 Desember 2021

Ketua,



(AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I. Kom
NIDN: 0127049401

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Komunikasi


PARZAL HAMZAH LULUS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

File mengawab surat ini agar disebarkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

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

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 1613/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : **22 Desember 2021**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **GALUH NANDITA**
N P M : 1803110229
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2021/2022
Judul Skripsi : **EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA**

Pembimbing : **FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 058.18.311 tahun 2021.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 22 Desember 2022.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 20 Jumadil Awal 1443 H
24 Desember 2021 M

Dekan,



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



Tembusan :

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



UMSU
Majelis Cerdas Terpercaya

Sila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 19 Januari 2022

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : GALUH NANDITA
N P M : 1803110229
Jurusan : ILMU KOMUNIKASI

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 1613/SK/II.3/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester I s/d terakhir ASLI;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukan ke dalam MAP warna BIRU.

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

Menyetujui :

Pembimbing

(FAIZAL HAMZAN LUBIS, S.Sos., M.I. Kom)

Pemohon

(GALUH NANDITA)



UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 127/JUND/II.3-AU/UMSU-03/F/2022

Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Jum'at, 28 Januari 2022
 Waktu : 09.00 WIB s.d. 12.00 WIB
 Tempat : Online/Daring
 Pemimpin Seminar : **AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.**

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
11	HALIMATUSSAKDJAH	1803110006	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	Drs. ZULFAHMI., M.I.Kom.	PERAN KOMUNIKASI ULAMA DALAM SOSIALISASI VAKSIN COVID-19 DI KABUPATEN LANGKAT
12	ADINDA MUATIARA PUTRI BATUBARA	1803110240	ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	DAMPAK SOSIALISASI PROGRAM VAKSINASI COVID-19 TERHADAP KESADARAN MASYARAKAT DESA MARINDAL DUA KECAMATAN PATUMBAK KABUPATEN DELI SERDANG
13	ISNAINI MAWADDAH BATUBARA	2003110312P	Dr. LEYLIA KHAIRANI., M.Si.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom.	ANALISIS NILAI EDUKATIF SIARAN DRAMA MINI DI RADIO REPUBLIK INDONESIA MEDAN
14	GALUH NANDITA	1803110229	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos., M.I.Kom.	FAZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA
15	ZSA-ZSA ARIZA KHAIRUNNISA	1803110132	NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom.	FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom.	ANALISIS KOMUNIKASI DIGITAL KARYAWAN DALAM KEGIATAN REMOTE WORKING DI PERUSAHAAN THINK.WEB

Medan, 23 Jumadil Akhir 1443 H

26 Januari 2022 M



Dr. Arlin Satoh, S.Sos., MSP.



MAJELIS PENDIDIKAN, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20235 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax (061) 6625474
 Website : http://www.um.su.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : GAJUH NANDITA
 NPM : 1603110229
 Jurusan : ILMU KOMUNIKASI
 Judul Skripsi : Efektifitas Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan Terhadap Loyalitas karyawan PT Sejahtera Khatulistiwa Perkasa.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	31/01/2022	Bimbingan Latar Belakang dan redaksi bahasa	
2.	6/01/2022	Perbaikan kerangka dan tabel proposal.	
3.	9/01/2022	Bimbingan dan perbaikan redaksi bab I	
4.	21/01/2022	Acc Proposal	
5.	10/02/2022	Bimbingan Teks Wawancara.	
6.	16/02/2022	Acc Teks Wawancara	
7.	21/02/2022	Bimbingan Skripsi Bab IV Skripsi	
8.	09/02/2022	Bimbingan Skripsi Bab V Skripsi	
9.	15/03/2022	Acc Skripsi	

Medan, 15 Maret 2022.



Dekan,

(Akhbar Anshori S.Sos, M.I, Kom)

Ketua Jurusan,

(Akhbar Anshori S.Sos, M.I, Kom)

Pembimbing,

(FAZAL HANIFAH LYBIC. S.Sos, M.I, Kom)

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

Sk.10



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor: 459/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2022

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 31 Maret 2022
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
Tempat : Ruang 208-209 FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	SHAFIA TASYA AMANDA SIREGAR	1803110032	ABRAR ADHANI, S.Sos, M.I.Kom.	ELVITA YENNI, S.S, M.Hum	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	MAKNA SIMBOLIK NILAI FEMINISME TOKOH NYAI ONTOSOROH DALAM NOVEL BUMI MANUSIA KARYA PRAMOEDYA ANANTA TOER
12	GALUH NANDITA	1803110229	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos. M. I.Kom.	ELVITA YENNI, S.S, M.Hum	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA
13	NADA AMALIA NASUTION	1803110198	ABRAR ADHANI, S.Sos, M.I.Kom.	FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom.	ELVITA YENNI, S.S, M.Hum	PERSEPSI MASYARAKAT MEDAN TENTANG PEMBATALAN PEMBERLAKUAN PEMBATAAN KEGIATAN MASYARAKAT SAAT NATAL DAN TAHUN BARU 2022
14	MIA ALMAS WIDYASTUTI	1803110033	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom.	Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom.	MAKNA SIMBOLIK STATUS SOSIAL LAKI-LAKI DALAM TRADISI UANG JAPUK SUKU PARIAMAN DI KOTA MEDAN
15	FITRI NADILA Br. BANGUN	1803110175	Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si	TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	FADHIL PAHLEVI HIDAYAT, S.I.Kom., M.I.Kom.	KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA ETNIS TIONGHOA DENGAN MASYARAKAT MELAYU DI PULAU BATAM

Notulis Sidang:

Medan, 26 Syaban 1443 H
29 Maret 2022 M

Ditandatangani oleh:

Rektor



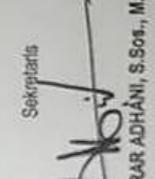
Dr. NURRAHMAD ARIFIN, SH, M.Hum
REKTOR I

Ketua

Praesidi Ujian



Sekretaris



ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom

Dr. ARUFIN SALEH, S.Sos., MSP.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

File menjadi surut w agar ditubuhan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

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 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 191/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2022

Medan, 10 Rajab 1443 H

Lampiran : --

11 Februari 2022 M

Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Kepada Yth : Pimpinan PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa

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 skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : GALUH NANDITA

N P M : 1803110229

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Semester : VII (Tujuh) / Tahun Akademik 2021/2022

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SEJAHTERA KHATULISTIWA PERKASA**

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

Dekan,



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



Cc : File.



Surat Balasan

Medan, 14 FEBRUARI 2022

NOMOR :003/SKP/14/02/2022

LAMPIRAN :Satu

PERIHAL :Balasan Surat Permohonan Penelitian Skripsi Mahasiswa

Kepada :

YTH. DEKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dengan Hormat .

Menindaklanjuti Surat Permohonan Penelitian Skripsi, Dengan Surat Ini Kami Bersedia Memberi

Kesempatan Melakukan Penelitian Skripsi Kepada Satu Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Selama (1) Bulan Di PT. Sejahtera Khatulistiwa Perkasa Mulai Tanggal 15 FEBRUARI 2022 Sampai Dengan 16 MARET 2022

Berikut ini Adalah Nama Mahasiswa Yang akan Melaksanakan Penelitian Skripsi.

NO	NAMA	JURUSAN	NIM
1	GALUH NANDITA	ILMU KOMUNIKASI	1803110229

Demikian Surat Ini Kami Sampaikan Dan Atas Kerja Samanya Kami Mengucapkan Terima Kasih.

Medan, 14 Februari 2022

Menyetujui,

Yonas Santosa

Kepala Cabang



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Bila menyalah surat ini, agar diberikan nomor dan tanggalnya

SURAT KETERANGAN

Nomor : 294 / KET/IL3-AU/UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Galuh Nandita
NPM : 1803110229
Fakultas : FISIP
Jurusan : Ilmu Komunikasi

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Syakban 1443 H.
16 Maret 2022 M

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpadu

Kepala UPT Perpustakaan



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



GALUH NANDITA

PROFIL PRIBADI

Saya merupakan seorang Lulusan S1 Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2022. saya mampu bekerja sama dalam tim, disiplin dan dapat bertanggung jawab dan memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris dan ingin terus belajar.

INFORMASI KONTAK

Ponsel: 08125054486
gnandita75@gmail.co.id
Jalan Sempurna Ujung, Perumahan
Sempurna Garden NO.33
Sumatera Utara, Indonesia, 20218

DATA PRIBADI

Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 09 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tinggi Badan : 163 cm
Berat Badan : 50 kg

RIWAYAT PENDIDIKAN

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018

Sarjana Ilmu Komunikasi, 2022
IPK 3,59

Anggota, Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi.

SMA Negeri 2 Pematang Siantar, 2016
SMP Negeri 4 Pematang Siantar, 2013
SD Negeri 091600 Dolok Batu Nanggar, 2007

PENGALAMAN

Fresh Graduated.