

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV AJAMU
KABUPATEN LABUHANBATU**

SKRIPSI

OLEH

**LISA GUSTIANA
188530133**



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV AJAMU
KABUPATEN LABUHANBATU**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Medan Area

OLEH

**LISA GUSTIANA
188530133**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

HALAMAN PENGESAHAN

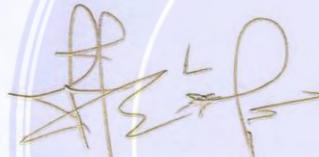
Judul Skripsi : Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten
Labuhanbatu

Nama : Lisa Gustiana

Npm : 188530133

Program Studi: Ilmu Komunikasi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Dr. Abdul Haris, S.Ag, M.Si
Pembimbing I


Taufik Wal Hidayat, S.Sos, MAP
Pembimbing II


Dr. Elfiati Juliana Hasibuan, M.Si
Dekan


Agnita Yolanda, B.Comm, M.Sc, CPSP
Kaprod

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana adalah hasil dari karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi saya ini yang dikutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam penyusunan skripsi yang saya susun.

Medan 15 September 2022



Lisa Gustiana
188530133

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisa Gustiana
Npm : 188530133
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan Hak Bebas Royalty Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 2 September 2022



Lisa Gustiana
188530133

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Lisa Gustiana, anak dari Bapak Subodo dan Ibu Yusniar Harahap. Lahir di Desa Sukajadi, Selat Kecil, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 1 Agustus 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis bersekolah di Sekolah Dasar (SD) Negeri 115517 Bilah Hilir, kemudian penulis melanjutkan sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Panai Hulu. Setelah lulus selanjutnya penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Panai Hulu.

Pada tahun 2018 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area. Penulis juga bergabung dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan yaitu Ikatan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (Imajinasi) pada 2019 pada Bidang Humas.

ABSTRAK

Efektivitas komunikasi di organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan perusahaan, khususnya bidang usaha. Untuk mencapai suatu tujuan dan adanya kinerja karyawan yang efektif terkait erat dengan hasil kerjanya di dalam organisasi tersebut. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu, dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi melaksanakan tugasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan, efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu menggunakan komunikasi verbal, horizontal, vertikal. Adapun faktor pendukung komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu adanya faktor budaya dan lingkungan yang mendukung semua pergerakan dan pekerjaan berjalan dengan baik. Sinergi atasan dengan bawahan serta seluruh elemen terjadi dengan baik. Faktor penghambat oleh adanya kendala yang dirasakan oleh karyawan terkait jaringan dan sistem kerja karyawan pada masa Covid-19 keseluruhan penunjang kinerja beralih pada sistem *online*.

Kata Kunci : Efektivitas, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The effectiveness of organizational communication can be interpreted as the level of success of the company, especially in the business sector, to achieve a goal and the existence of effective employee performance is closely related to the results of their work within the organization. The purpose of this study is to find out how the effectiveness of organizational communication in improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Labuhanbatu Regency and to find out what are the supporting and inhibiting factors of organizational communication carrying out its duties in improving employee performance at PT. Nusantara IV Ajamu Plantation, Labuhanbatu Regency. The research method used is qualitative research using descriptive analysis. The data collection used in this research is observation, interviews, and documentation. From the results of research conducted, the effectiveness of organizational communication in improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Labuhanbatu Regency uses verbal, horizontal, and vertical communication. The factors supporting organizational communication in carrying out their duties to improve employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, Labuhanbatu Regency, has cultural and environmental factors that support all movements and work well. The synergy between superiors and subordinates as well as all elements goes well. The inhibiting factor is the obstacles felt by employees regarding the network and employee work system during the Covid-19 period, the overall performance support switches to the online system.

Keywords : *Effectiveness, Organizational Communication, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat, nikmat dan karunia-Nya, tak lupa pula sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita ke jalan kebenaran. Sehingga bisa menyelesaikan Proposal yang berjudul “Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu” sebagai persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi sejumlah kendala dan hambatan. Namun pada akhirnya penulis berhasil melewatinya berkat bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Agnita Yolanda, B.Comm, M. Sc, CPSP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi.
5. Bapak Dr. Abdul Haris, S.Ag, M.Si selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis dan selalu memberikan arahan, masukan, motivasi

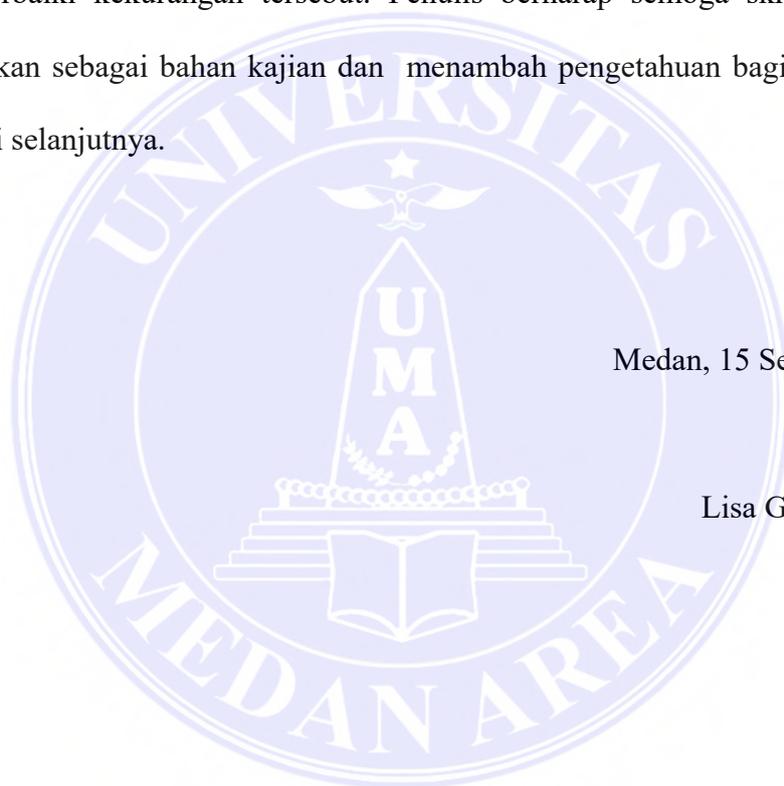
dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Taufik Wal Hidayat, S.Sos, MAP selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dan selalu memberikan arahan, masukan, motivasi dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu An Nisa Dian Rahma, S.I.Kom, M.I.Kom selaku Sekretaris Sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen, tata usaha, karyawan dan staf Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Medan Area.
9. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Subodo dan Ibu Yusniar Harahap yang ikut serta memberi arahan, semangat dan doa.
10. Bapak Bakhrowi, SH, Bapak Syahriandi, Bapak Arma Mulia Sirait, Bapak Indra RA Sinuhaji, Bapak Yudi Irfansyah, Bapak Syahnir Irwan sebagai Informan yang telah bersedia dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini serta membimbing penulis dalam melaksanakan penelitian di tempat yang penulis teliti.
11. Sahabat penulis Desi Wulan Sari, Ambarika Hany Putri, Isna Ihlul Mahira, Martia Anjani, Adinda Lestari, Ega Sasmita, Putri Ayu Rizky, Nona Halmiaty, Dimas Khairanda, Jeri Sukmadani, Feni Nadia, Linda Pratiwi yang ikut serta membantu memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Saudara kandung penulis Sri Suraini dan Murdyono yang senantiasa memberi semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

13. Serta saudara, dan teman-teman penulis yang juga mendukung penyusunan skripsi ini.

Penulis memahami bahwa penyusunan tugas skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran kepada pembaca sangat terbuka untuk memperbaiki kekurangan tersebut. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan menambah pengetahuan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.



Medan, 15 September 2022

Lisa Gustiana

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Efektivitas	8
1. Pengertian Efektivitas	8
2. Efektivitas Organisasi	8
B. Komunikasi Organisasi	9
1. Pengertian Komunikasi Organisasi	9
2. Komunikasi di Dalam Organisasi	9
C. Proses Komunikasi	10
D. Fungsi Komunikasi Didalam Organisasi	10
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Organisasi	12
1. Faktor Pendukung Komunikasi Organisasi	12
2. Hambatan Komunikasi Organisasi	12
F. Bentuk Komunikasi Organisasi	13
G. Saluran, Arah dan Aliran Komunikasi Organisasi	15
1. Saluran Komunikasi Organisasi	15
2. Arah Komunikasi Organisasi	16
3. Aliran Komunikasi Organisasi	17
H. Iklim Komunikasi Organisasi	18
1. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi	18
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi	19
I. Kinerja Karyawan	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
3. Pengaruh Kinerja Karyawan	21
4. Kriteria Penilaian Kinerja	22
5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	23
J. PT. Perkebunan Nusantara	24
K. Teori Komunikasi Organisasi	25
L. Penelitian Terdahulu yang Relevan	26
M. Kerangka Berpikir	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
1. Lokasi Penelitian	29
2. Waktu Penelitian	30
C. Sumber Data Penelitian.....	31
1. Data Primer.....	31
2. Data Sekunder	31
D. Subjek Penelitian.....	31
1. Teknik Penentuan Informan	31
E. Instrumen Penelitian.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Observasi	33
2. Wawancara Mendalam	33
3. Dokumentasi.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	34
H. Pengujian Kreadibilitas Data.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.....	38
1. Sejarah Berdirinya PTPN IV	38
2. Visi, Misi PTPN IV Ajamu Labuhanbatu	41
3. Wilayah Geografis.....	42
4. Nilai-nilai dan Budaya Perusahaan	43
5. Struktur Organisasi PTPN IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu....	45
B. Hasil Penelitian	45
1. Efektivitas Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu	45
2. Komunikasi Verbal PTPN IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu	46
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.....	53
C. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2	Waktu Penelitian	30



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Berpikir	28
Gambar 2	Struktur Organisasi PTPN IV Ajamu	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari komunikasi karena komunikasi merupakan aktivitas dasar dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi diperlukan dalam semua aspek kehidupan manusia dan komunikasi dalam arti yang berbeda dengan perspektif yang berbeda, tetapi secara sederhana dapat dipahami sebagai tindakan penyampaian pesan dari komunikator kepada lawan bicara. Tujuan dari komunikasi adalah untuk membangun pemahaman di antara pihak. Untuk itu, dalam prosesnya komunikasi memiliki komponen yang meliputi orang, pesan, saluran (media), umpan balik (*feedback*), dan efek.

Dalam kehidupan sehari-hari dan komunikasi dalam dunia organisasi, yaitu sesuatu yang harus diperhatikan dan sangat penting. Komunikasi dalam bisnis menentukan berkembang atau tidaknya bisnis tersebut. Komunikasi organisasi dipromosikan oleh toko-toko terkenal di dunia, termasuk Redding dan Sanborn, Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss, R. Wayne Pace dan Don F. Faules, Joseph A. Devito, Dedy Mulyana. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, atau dari bawahan kepada bawahan, atasan ke atasan, maupun bawahan ke atasan (Silviani, 2020).

Pada hakikatnya, manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Semua aktivitas manusia mencakup berbagai elemen kehidupan. Salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kebanyakan orang dipenuhi dengan berkomunikasi dengan

anggota keluarga, karyawan, rekan kerja dan dengan diri mereka sendiri. Melalui komunikasi, orang bertukar informasi, berbagi, mengembangkan diri, berorganisasi, dan banyak lagi. Tanpa komunikasi, manusia tidak dapat berkembang. Sebagai makhluk sosial tentunya interaksi dengan orang lain sangat bermanfaat untuk mempererat eksistensi manusia (Riadi dan syunianto, 2020).

Menurut Dewi dalam (Ramadani, 2020) seiring berkembang komunikasi, penelitian terus berkembang dan komunikasi organisasi berubah dengan sendirinya. Pada tahap awal, fokus pada pemimpin yang melakukan presentasi ke publik. Fokusnya adalah pada semua tingkat interaksi dalam organisasi. Karena hubungan interpersonal merupakan bagian besar dari komunikasi organisasi. Agar komunikasi berhasil, mereka perlu memiliki komunikator yang kompeten. Studi komunikasi organisasi menunjukkan bahwa organisasi bergantung pada komunikasi yang efektif dan keterampilan komunikasi yang efektif dari anggotanya.

Adanya interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi. Proses komunikasi akan berlangsung secara efisien, apabila komunikasi dilakukan secara dua arah, dalam proses penyampaian pesan akan terjadi interaksi antara komunikator dengan komunikan, dalam proses penyampaian pesan, menggunakan alat atau media sesuai dengan pesan yang disampaikan. Komponen komunikasi adalah komunikator, komunikan, pesan, media dan adanya umpan balik. Dalam konteks ini efisiensi menunjukkan tahapan pencapaian tujuannya, tujuan efektivitasnya dapat ditetapkan dengan ukuran-ukuran tertentu. Pandangan ini berfokus pada kenyataan bahwa efektivitas ini adalah kemampuan untuk mencapai tujuan dengan ukuran tertentu (Budi, 2021).

Berdasarkan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor: 65 Tahun 2020 tentang Pengendalian Pelaksanaan Jam kerja ASN pada Instansi Pemerintah yang berada di Jabodetabek pada Masa Orde Baru, menyatakan bahwa instansi pemerintah diinstruksikan untuk mengatur jumlah pegawai yang bertugas di kantor atau *work from office* (WFO). Jumlah paling banyak 50% dari jumlah seluruh pegawai di unit kerja instansi yang bersangkutan. Artinya, maksimal 50% karyawan yang dipekerjakan oleh kantor atau *work from home* (WFH). Surat edaran ini bertujuan untuk mengontrol mobilitas pejabat pemerintah agar tetap produktif namun aman dari Covid-19.

Masalah yang di hadapi oleh unit di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu selama pandemi Covid-19 ini terkendala adanya keterbatasan yang dialami instansi tersebut. Mengenai kurang efektifnya komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya Covid-19 memberikan perubahan dan berdampak pada banyak hal akibat penerapan WFO 25% dan WFH 75% sehingga kegiatan tatap muka sangat terbatas dan komunikasi tidak maksimal. Sehingga sering terjadi perbedaan interpretasi pesan yang berbeda, reduksi pesan, dan tidak meratanya informasi yang disebarkan. Terjadinya penurunan dari komunikasi yang dilakukan secara tatap muka menjadi komunikasi yang dilakukan secara *online*.

Dalam suatu organisasi diperlukan efektif keterampilan komunikasi yang baik untuk menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan komunikasi yang efektif dan efisien, karena sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pola komunikasi antara atasan dan bawahan (*Down Ward*) bawahan dan atasan (*Up Ward*), dan komunikasi

horizontal dalam suatu organisasi juga berperan dalam menentukan efektivitas organisasi (Fikri, 2014).

Efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai tingkatan keberhasilan dalam organisasi khususnya bidang usaha, untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran. Di era globalisasi ini tentu saja memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tetap dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, terutama jika perusahaan pesaing memiliki kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi (Santika Sari dan Monica Fidya, 2021).

Dalam kerangka organisasi, terdapat keterkaitan antara kinerja individu (individual performance). Untuk kinerja organisasi, baik besar atau kecil, baik organisasi pemerintah dan swasta harus menmcapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kegiatan yang dilaksanakan kepada sekelompok orang yang aktif dan berperan sebagai peserta, pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil usaha orang-orang dalam organisasi.

Kinerja organisasi akan ditentukan oleh unsur-unsur karyawannya, karena dalam menilai kinerja suatu organisasi harus dinilai dari kinerja karyawannya. Sementara kinerja karyawan terkait erat dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, hasil kerja dapat melibatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Bahkan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh seberapa termotivasinya mereka saat bekerja.

Menganalisis kinerja karyawan menjadi sangat penting dengan kata lain memiliki nilai strategi. Penting untuk mengetahui informasi kinerja karyawan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja dapat diterjemahkan sebagai kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. (Sanusi Silitonga, 2020).

Agar seseorang dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya, orang tersebut harus memiliki semangat yang tinggi dalam dirinya dan keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan apa yang akan dilakukannya sesuai dengan standar dan juga kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Jika suatu organisasi tidak memiliki manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada karyawannya, kinerja organisasi akan berdampak buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. (Hartini, 2021).

Adanya kebiasaan organisasi berupa kritik, saran, perintah maupun pendapat adalah hubungan timbal balik dari setiap orang dalam organisasi. Harmonisnya hubungan antaran atasan dengan bawahan serta tingkat yang setara dapat ditunjukkan dari kebiasaan organisasi di dalam organisasi. Budaya organisasi formal maupun non formal yang berlangsung dapat menjadi bentuk budaya organisasi. Sedikit banyaknya peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh jaringan budaya dalam organisasi melalui suasana kerja. Ke eratan kinerja yang meningkat dan hubungan antar budaya organisasi bisa didapatkan dengan adanya budaya organisasi yang baik. Karena tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh peran yang sangat penting dari budaya organisasi sebagai ruh dalam sebuah organisasi. (Dasmadi, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada 02 Desember 2021 di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, bahwa kerja di masa Pandemi Covid-19 ini kurang maksimal dan kurang efektif karena adanya keterbatasan untuk bekerja secara langsung dan waktu yang kurang untuk bekerja karena adanya pandemi

Covid-19 dan informasi-informasi yang diterima tidak seefektif biasanya. Adanya kendala dari informasi yang diterima secara *online*. Lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu diharapkan menjadi tempat kerja yang mampu memberikan citra yang baik serta menentramkan, pekerjaan yang menyenangkan, aman dan nyaman bagi karyawan, keharmonisan kerja antar rekan kerja akan sangat mendukung suasana kerja dan akhirnya akan berdampak positif pada kinerja

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini, difokuskan pada efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan mengenai apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diangkat dan diteliti.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, secara umum masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi melaksanakan tugasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan studi komunikasi khususnya dalam komunikasi organisasi dan diharapkan dapat memberikan gambaran tentang efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Harapan secara praktis dari penelitian ini mampu memberikan masukan terhadap perkebunan dalam mendalami ilmu komunikasi perkebunan serta dapat memenuhi khalayak mengenai informasi pada kinerja karyawan.

c. Manfaat Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang efektivitas komunikasi organisasi dalam peningkatan kerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata efektif berasal dari kata efektif yang diartikan dengan : a) ada efeknya (ada akibatnya, pengaruh, ada kesannya), b) manjur atau mujarab, c) kita dapat mendatangkan hasil, berhasil guna (usaha, tindakan) (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Tetapi dalam pengertian umum yang lain, Efektivitas adalah upaya untuk mencapai suatu tujuan, hasil dan target yg diharapkan secara tepat waktu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pekerjaan dapat dikatakan efektif jika tujuan yang telah dicapai sebelumnya tercapai. Efektivitas juga merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yg dicapai maka semakin tinggi efektifitasnya.

Menurut Ravianto (2014) efektifitas yaitu sejauh mana pekerjaan yang sudah diselesaikan, sejauh mana hasil pekerjaan orang diharapkan sejalan dengan itu. Artinya apabila suatu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana, baik dari segi waktu, biaya maupun kualitas, dapat dikatakan efektif.

2. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi yaitu ketepatan atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan untuk memenuhi kebutuhan bersama.

Menurut Muanley dalam Bemard (2012) efektifitas organisasi adalah keterampilan dalam tujuan spesifik organisasi yang objektif (*if it has achieved its specific goals*). Scheein dalam bukunya “*Organizational Psychology*”

mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai kemampuan untuk bertahan hidup, beradaptasi, mempertahankan diri dan juga tumbuh, terlepas melalui fungsi tertentu yang dipegang organisasi tersebut.

B. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

R. Wayne Peace dan F. Faules yang dialihbahasakan berdasarkan Mulyana (2001) mengatakan definisi komunikasi organisasi berfungsi sebagai eksekusi dan menafsirkan pesan antar unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. Dengan demikian, suatu organisasi terdiri dari unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara satu sama lain dan juga beroperasi dalam suatu lingkungan.

Menurut Robbins dalam Triapnita, dkk (2021) Dalam suatu organisasi semua orang akan melakukan komunikasi dengan orang lain, terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi akan berdampak pada konflik diantara personal dan tim kerja di dalam suatu organisasi. Dilihat dari tingginya waktu yang dihabiskan oleh seseorang baik dalam bentuk komunikasi dengan tulisan, membaca, berbicara, mendengarkan dimana jika komunikasi didalam organisasi tidak berjalan secara efektif akan menghambat kesuksesan di dalam organisasi.

2. Komunikasi di dalam Organisasi

Menurut Cahyono dalam Triapnita, dkk (2021) Komunikasi di dalam suatu organisasi dipahami sebatas dalam konteks internal struktur organisasi, yaitu bagaimana hubungan yang baik dari masing-masing unit komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi termasuk komunikasi antara pimpinan dengan manajer disebut komunikasi yang bersifat instruktif, sementara komunikasi antara sesama manajer lebih bersifat komunikasi koordinatif.

C. Proses Komunikasi

Proses komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Mengoptimalkan peran tersebut komunikasi dalam organisasi juga perlu memperhatikan bagaimana cara, media, dalam berkomunikasi seperti komunikasi antara atasan, atasan kepada bawahan dan sesama bawahan agar tidak jadi kesalahan dalam menyampaikan informasi maupun pesan di dalam organisasi. Maka dari itu, adanya peran dari komunikasi di dalam organisasi perlu di pahami oleh seluruh pihak yang berkaitan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antara atasan dengan bawahan, sesama bawahan terjalin dengan baik (Triapnita dkk, 2021).

Menurut Morissan (2020) Organisasi dapat berdiri dikarenakan adanya interaksi seseorang dengan orang lain yang memiliki satu tujuan, adanya interaksi tersebut tidak luput dari kegiatan komunikasi. Komunikasi bukan hanya instrumen yang digunakan organisasi dalam berinteraksi melainkan juga berperan sebagai media untuk menyampaikan suatu hal yang berkaitan dengan upaya yang perlu disampaikan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

D. Fungsi Komunikasi di dalam Organisasi

Menurut Sopiah dalam Triapnita (2021) adanya hubungan komunikasi dengan pekerjaan di tunjukkan oleh banyaknya waktu yang digunakan untuk berkomunikasi. Adapun fungsi komunikasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi berfungsi sebagai pengontrol perilaku individu yang ada di dalam organisasi. Fungsi ini dilakukan ketika karyawan dituntut untuk menyampaikan hambatan-hambatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sebagai kewajiban karyawan organisasi tersebut.

- b. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Peran manajer sangat penting adanya fungsi ini dikarenakan manajer akan memberikan penilaian dan menyampaikan hasil kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan arahan yang telah disampaikan atau tidak, serta memberikan evaluasi kepada karyawan bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Proses komunikasi di dalam organisasi juga menunjukkan bentuk emosi dari setiap individu dalam berkomunikasi seperti bahagia, puas, atau bahkan kecewa.
- c. Dengan adanya komunikasi dalam organisasi memberikan peran dalam hal proses pengambilan keputusan dan fungsi komunikasi didalam organisasi sangat berpengaruh untuk setiap individu.

Menurut Sule dan Kurnia dalam Triapnita (2021) fungsi komunikasi sebagai berikut:

- a. Proses komunikasi dalam organisasi dikatakan efektif apa bila adanya keterlibatan orang-orang di organisasi berinteraksi untuk melakukan komunikasi.
- b. Proses komunikasi yaitu saat dilakukan pemberian informasi, ide, gagasan, maupun pengertian kepada si penerima pesan, orang yang melakukan komunikasi juga harus memahami tentang bagaimana informasi, ide yang telah disampaikan oleh si pemberi informasi (dalam bentuk komunikasi lisan, tertulis, simbol dan lain sebagainya). Dengan demikian dibutuhkan kemampuan pihak-pihak yang melakukan komunikasi yang baik, yang berdampak pada banyaknya manfaat yang akan diterima, baik kepada pimpinan organisasi, anggota

maupun untuk aktivitas yang ada di organisasi sehingga produktivitas dapat dicapai.

E. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Organisasi

1. Faktor Pendukung Komunikasi Organisasi

Menurut Ruspanida (2017) Di dalam komunikasi, terdapat faktor pendukung diantaranya:

- a. Kesesuaian pesan yang disampaikan sehingga minim terjadinya distorsi, yaitu pengalihan makna pesan yang pertama ke penerima selanjutnya
- b. Adanya *Feedback* langsung. Hal ini akan dapat mempermudah proses komunikasi yang berlangsung karena mendapatkan respon yang cepat sehingga terjadi dialog yang tepat
- c. Evaluasi pesan. pada tahap ini seorang penerima dan pengirim pesan akan bersama-sama mengevaluasi dari hasil percakapan yang dilangsungkan. Oleh karena itu, jika evaluasi ini terjalin dengan sinkron maka akan menimbulkan kesamaan pemahaman dalam mengartikan pesan.
- d. Media pengantar. Sebagian dari proses komunikasi yang sedang berlangsung. Dengan media, komunikasi akan dapat efektif jika terdapat media pengantar seperti surat kabar, televisi, WhatsApp, telepon dan lain-lain.

2. Hambatan Komunikasi Organisasi

Hambatan atau gangguan berkomunikasi merupakan pengaruh dari “dalam” dan “luar” individu atau lingkungan yang “merusak” aliran informasi atau isi pesan yang dikirimkan atau diterima. Untuk memecahkan masalah hambatan tersebut, berikut ini diuraikan cara mengatasi hambatan komunikasi dalam organisasi menurut Sutrisna Dewi dalam Poppy (2020). Cara-cara tersebut adalah

sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

- a. Memelihara iklim komunikasi terbuka
- b. Bertekad memegang teguh etika berkomunikasi
- c. Memahami kesulitan komunikasi antarbudaya
- d. Menggunakan pendekatan komunikasi yang berpusat pada penerima
- e. Menggunakan teknologi secara bijaksana
- f. Menciptakan dan memproses pesan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 1. Memahami penerima pesan
 2. Menyesuaikan pesan dengan penerima
 3. Mengembangkan dan menghubungkan gagasan
 4. Mengurangi jumlah pesan
 5. Memilih saluran atau media komunikasi yang tepat
 6. Meningkatkan keterampilan berkomunikasi
- g. Memberikan umpan balik (feedback) secara cepat.

F. Bentuk Komunikasi Organisasi

a. Komunikasi dari atas kebawah

Konsep sederhananya, transformasi informasi dari manajer di semua tingkatan adalah suatu komunikasi dari atas ke bawah (*top down atau downward communication*). Komunikasi dari manejer biasanya berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi. Manajer yang menggunakan saluran komunikasi tingkat rendah bertujuan untuk mengomunikasikan, memotivasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, membimbing, dan mengendalikan berbagai kegiatan di tingkat lebih rendah. Adanya garis atas (manajer) dari atas ke bawah (karyawan) merupakan pemberitahuan berupa penugasan, perintah, atau prosedur yang harus dilakukan oleh orang-orang bekerja di bawahnya. Dalam mencapai

tujuan, perlu di perhatikan penggunaan bahasa yang sederhana, sama, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami untuk menyampaikan suatu pesan yang di sampaikan.

Menurut Purwanto dalam Rahmatsyah (2020) Komunikasi dari atas ke bawah ini dapat berupa lisan (*oral communication*) atau tertulis (*written communication*). Komunikasi yang dilakukan secara lisan dapat berupa wawancara formal antara atasan dan karyawan, diskusi rutin, atau dapat berupa pertemuan/diskusi kelompok. Komunikasi tertulis bisa juga berbentuk panduan pelatihan, memo, surat tugas, kotak data, surat pemecatan, surat perintah, surat keputusan, buku petunjuk pelaksanaan tugas, dan buku papan pengumuman untuk karyawan. Salah satu kelemahan saluran komunikasi *top-down* ini yaitu kemampuan untuk menyensor informasi penting atau menyaring apa yang di tampilkan kepada bawahan. Dalam hal ini, pesan yang diterima bawahan mungkin saja tidak sesuai dengan sumbernya, perbedaan pesan yang diterima disebabkan oleh saluran komunikasi tingkat tinggi yang terlalu panjang dari manajer puncak kepada karyawan. Jadi, ketika menyampaikan pesan, harus mempertimbangkan kompleksitas pesan yang ingin disampaikan dan panjang saluran komunikasi yang digunakan akan disampaikan kepada karyawan.

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi organisasi dari bawah ke atas (*bottom to top*) atau komunikasi ke atas adalah aliran pesan yang ditransmisikan dari bawah (karyawan) ke atas (pemimpin). Pesan awal datang dari karyawan, yang kemudian diteruskan ketingkat atas yaitu pemilik pabrik, manajer produksi dan terakhir menuju general manager. Ketika menyelesaikan masalah yang muncul dalam suatu organisasi dan membuat keputusan yang tepat, atasan

harus memperhatikan ambisi yang datang dari bawah. Melibatkan karyawan (bawahan) dalam proses membuat keputusan adalah cara yang baik untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan komunikasi *bottom-up* yang sukses, manajer harus mempercayai bawahan mereka. Jika tidak, informasi yang disampaikan oleh bawahan akan sia-sia, dan yang muncul hanyalah ketidakpercayaan dan kecurigaan mengenai informasi tersebut. Komunikasi *bottom-up* juga memiliki kelemahan, yaitu kemungkinan informasi yang disampaikan para bawahan hanya yang baik saja, sementara informasi yang disimpan dan tidak disampaikan adalah informasi memiliki kesan negatif atau tidak di senangi manajer.

G. Saluran , Arah dan Aliran Komunikasi Organisasi

1. Saluran Komunikasi Organisasi

Saluran komunikasi merupakan sarana yang digunakan oleh komunikator untuk mengirimkan (mendistribusikan) pesan untuk tujuan menerima umpan balik atau interaksi. Adanya keberadaan saluran komunikasi initerdiri dari saluran interpersonal dan saluran publik. Saluran komunikasi interpersonal dapat bersifat langsung, misalnya komunikasi tatap muka dan saluran tidak langsung, seperti telepon, SMS, Line, WhatsApp, e-mail, dan sebagainya. Saluran massa adalah media, baik media cetak maupun media elektronik. Masing-masing *outlet* media ini memiliki dampak yang berbeda-beda, tergantung pada tujuan komunikasi yang ingin dicapai oleh organisasi. (Ruliana, 2020).

2. Arah Komunikasi Organisasi

Menurut Robbins dalam Triapnita (2021) Komunikasi dapat mengalir secara vertikal ataupun horizontal. Dimensi vertikal dapat di bagi ke bawah dan kearah atas. Adapun arah komunikasi organisasi terdiri dari:

- a. Arah komunikasi kebawah adalah komunikasi yg mengalir dari satu tingkat dalam organisasi ke yang lebih rendah
- b. Arah komunikasi keatas adalah komunikasi yang terjadi di tingkat tertinggi organisasi. pesan ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada manajer, memberitahukan mereka tentang kemajuan menuju tujuan, dan untuk menginformasikan tentang kemajuan menuju tujuan dan komunikasi. Komunikasi ke atas menyebabkan manajer menyadari bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, karyawan mereka dan organisasi secara umum.
- c. Komunikasi arah horizontal terjadi ketika ada komunikasi antara anggota kelompok kerja yang sama, antara anggota kelompok kerja yang setingkat, antara manajer pada tingkat yang sama, atau antara karyawan dengan ekuivalen horizontal. Adanya perilaku komunikasi para anggota organisasi juga dapat dikendalikan.

Dilihat dari jenjang ataupun level manajemen mewajibkan seluruh anggota organisasi dapat berkomunikasi secara formal melalui hierarki wewenang yang harus dipatuhi. Contohnya jika seorang karyawan ini menyampaikan saran, keluhan tentang pekerjaan, maka karyawan tersebut akan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan sesuai dengan level manajemen yang ada di organisasi tersebut, dan atasan akan menyampaikan ke pimpinan puncak organisasi itu. Dalam hal ini

menggambarkan bahwa adanya komunikasi mampu untuk mengendalikan sistem di organisasi, tetapi komunikasi informal di organisasi dapat mengendalikan perilaku karyawannya. Dan juga mengetahui bagaimana proses dari sebuah komunikasi dan bagaimana faktor jarak dapat mendukung dan menghambat proses komunikasi.

3. Aliran Komunikasi Organisasi

Menurut Guetzkow dalam Triapnita (2021) terdapat tiga aliran dari komunikasi dalam menyebarkan pesan pada suatu organisasi yaitu serentak, berurutan dan kombinasi. Lebih jelasnya sebagai berikut:

- a. Penyebaran informasi secara serentak merupakan penyebaran pesan atau informasi organisasi secara serentak kepada banyak tujuan (lebih dari satu tujuan) dalam suatu waktu. Penyebaran informasi ini umumnya tidak memperhatikan hirarki dari suatu organisasi. Penyebaran informasi ini secara langsung dapat dilaksanakan atau tatap muka seperti pertemuan dan secara tidak langsung dengan bantuan seperti memo, radio, televisi dan teleconference.
- b. Penyebaran informasi secara berurutan merupakan penyebaran pesan mengikuti jalur hirarki dari suatu organisasi. Penyebaran informasi secara berurutan ini tidak dilakukan secara serentak karena mengikuti aturan dan urutan yang berlaku dari suatu organisasi.
- c. Penyebaran informasi kombinasi merupakan gabungan dari penyebaran informasi secara serentak dan secara beruntun. Penyebaran informasi atau pesan mengikuti jalur hirarki dari suatu organisasi dalam waktu yang bersamaan.

H. Iklim Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi

Tiaguri dalam Dwi (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan ukuran yang stabil dari lingkungan internal organisasi dilihat oleh anggotanya, dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat juga didefinisikan dalam karakteristik lingkungan tertentu. Komunikasi internal juga erat kaitannya dengan sifat komunikasi dan struktur organisasi di dalam organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tidak terlepas dari iklim dalam organisasi yang menentukan semangat dalam organisasi. Ketika menggambarkan semangat organisasi, hal ini dapat dilihat pada iklim organisasi dan keadaan komunikasi di dalam organisasi.

Arni Muhammad dalam Dwi (2015) iklim organisasi didefinisikan sebagai “Sebuah konsep yang mencerminkan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, perilaku dan perasaan anggota terhadap sistem sosial.” Dan didalam buku yang sama, Litein dan Stringers memberikan banyak dimensi iklim organisasi, adanya rasa tanggung jawab, harapan mengenai kualitas pekerjaan, penghargaan atau reward, rasa persaudaraan dan semangat kelompok.

Riedding dalam Jaya (2019) Berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi adalah fungsi dari kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada organisasi, bahwa organisasi memercayai mereka dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil risiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka, memberikan informasi yang terbuka dan memadai tentang organisasi, dan mendengarkan dengan seksama juga memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan jujur dari anggota organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi

Organisasi memiliki iklim atau lingkungan kerja dimana karakteristik fisik dan *non* fisik lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan merupakan faktor motivasi yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin organisasi. Robert Stringer dalam Darman (2017) Menunjukkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengatur organisasi, dan sejarah organisasi. Faktor tersebut masing-masing sangat menentukan, maka dari itu, proses evaluasi masing-masing faktor tersebut harus dilakukan oleh orang-orang yang akan mengubah iklim lingkungan suatu organisasi. Adapun ke lima faktor tersebut yaitu sebagai berikut;

a. Lingkungan Eksternal

Iklim organisasi umum yang sama biasanya dimiliki oleh Bisnis atau industri yang serupa. Kesamaan faktor umum adalah karena dampak dari lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi Organisasi

Kinerja perusahaan tergantung pada strategi (apa yang dicoba dilakukan). Tenaga yang dimiliki karyawan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, dan faktor lingkungan yang menentukan tingkat energi. Adanya perbedaan strategi secara tidak langsung yang berbeda mempengaruhi lingkungan organisasi.

c. Pengaturan Organisasi

Memiliki pengaruh terkuat pada lingkungan organisasi.

d. Kekuatan Sejarah

Seiring bertambahnya usia organisasi, pengaruh historisnya semakin

kuat. Pengaruh datang dalam bentuk tradisi dan kenangan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempengaruhi iklim organisasi.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi suasana organisasi, pada gilirannya membantu memotivasi karyawannya. Adanya motivasi kerja karyawan merupakan faktor utama dalam efisiensi kerja.

I. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah *performance* bersal dari kata *work* atau *actual performance* (kinerja kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Gradous dalam Poppy (2020) menjelaskan bahwa dalam sistem organisasi, terlepas dari ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari rangkaian prestasi kerja merupakan sumber daya bagi upaya kinerja lainnya. Karena kesalingtergantungan ini, apa yang tampak sebagai peningkatan kecil dalam produktivitas dalam satu aspek pekerjaan biasanya mengarah pada peningkatan yang besar. Jadi, dengan demikian kinerja sistem tergantung pada akurasi dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti dalam Illanisa dkk, (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama bekerja dan hasil kerja seorang karyawan harus dapat menunjukkan hasil dan dapat diperhitungkan sesuai dengan perilaku karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Fachrezi dan Hazmanan (2020) mengemukakan bahwa produktivitas yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis dalam Poppy (2020) perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, jika karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Ada dua syarat yang dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif, yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran. Menurut Gomes dalam Poppy (2020) ada tiga

kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, yaitu:

1. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja.
2. *Reability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
3. *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

4. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Mitchell dalam Poppy (2020) mengatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang disetiap organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, seorang karyawan akan menggambarkan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkannya baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang karyawan menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
2. Ketetapan waktu, seorang karywan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standard Operating Procedurs* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.
3. Inisiatif, karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan

setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

4. Kemampuan, kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
5. Komunikasi dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan rekan sekerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya.

5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam Gomelan (2019) bagi sebuah perusahaan, penilaian kinerja memegang peranan penting dalam kinerja manajemen kinerja karena kegiatan ini merupakan sumber utama informasi yang diperoleh secara formal melalui sistem yang sedang berjalan. Adapun tujuan dan manfaat kinerja karyawan yaitu:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat ditujukan untuk menilai kinerja setiap orang dalam organisasi, dan tujuan ini dapat berguna untuk menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang berhak diperoleh setiap orang dalam organisasi.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Menerapkan tujuan tersebut berguna untuk pengembangan karyawan.

Individu dalam organisasi dievaluasi kinerjanya, untuk karyawan yang

memiliki kinerja rendah perlu dikembangkan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan sistem bertujuan untuk memberikan banyak manfaat, termasuk pengembangan perusahaan, individu atau kelompok, perencanaan sumber daya manusia, menentukan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, juga mengaudit sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja memberikan keuntungan utama untuk memantau jabatan karyawan di masa depan.

J. PT. Perkebunan Nusantara

Perkebunan menurut Firrdaus (2012) adalah kegiatan membudidayakan tumbuhan tertentu pada tanah dan pada media tumbuh lain melalui suatu ekosistem yang sesuai untuk proses dan jasa yang berasal dari tumbuhan tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, modal dan juga manajemen. Sedangkan perkebunan sesuai dengan Keputusan Menteri Pertanian, segala jenis kegiatan pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, produksi mesin dan peralatan, budidaya, pemanenan, pengelolaan, dan pemasaran yang berkaitan dengan hasil perkebunan.

Perkebunan merupakan penopang komoditas unggulan dalam mendukung pembangunan ekonomian nasional Indonesia, baik dari sisi penerimaan negara dalam mata uang asing maupun dari sisi peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, dengan membuka kesempatan kerja yang luas. Komoditas perkebunan yang berkembang pesat adalah perkebunan kelapa sawit yang sangat

menggeser posisi perkebunan karet. Perubahan minat pembukaan perkebunan karet untuk perkebunan kelapa sawit dilatarbelakangi oleh pertimbangan sektor ekonomi. Karena pengelolaan hasil kelapa sawit membutuhkan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan pengelolaan produksi karet.

K. Teori Komunikasi Organisasi

Adanya teori komunikasi yang di terapkan berhubungan dengan efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Ajamu antara lain:

a. Teori Kultural Organisasi

Adanya teori budaya organisasi dalam organisasi terdapat beberapa orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Organisasi akan baik, jika mengandung budaya yang baik dan sebaliknya. Karena budaya merupakan stimulus bagi pikiran seperti sistem dalam beberapa teori objektif.

b. Teori Neoklasik/Hubungan Manusiawi (*Elton Mayo*)

Teori ini mengacu pada “Pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu atau kelompok kerja.” Pengujian dilakukan pada Elton Mayo di Pabrik Hawthorne pada tahun 1924. Perusahaan juga memiliki Western Electric di Cicero dan menerima dana dari American National Research Institute ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan insentif gaji dan kondisi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

L. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian mengenai efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ini merupakan perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Karena peneliti perlu mengkaji atau merevisi penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini termasuk penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

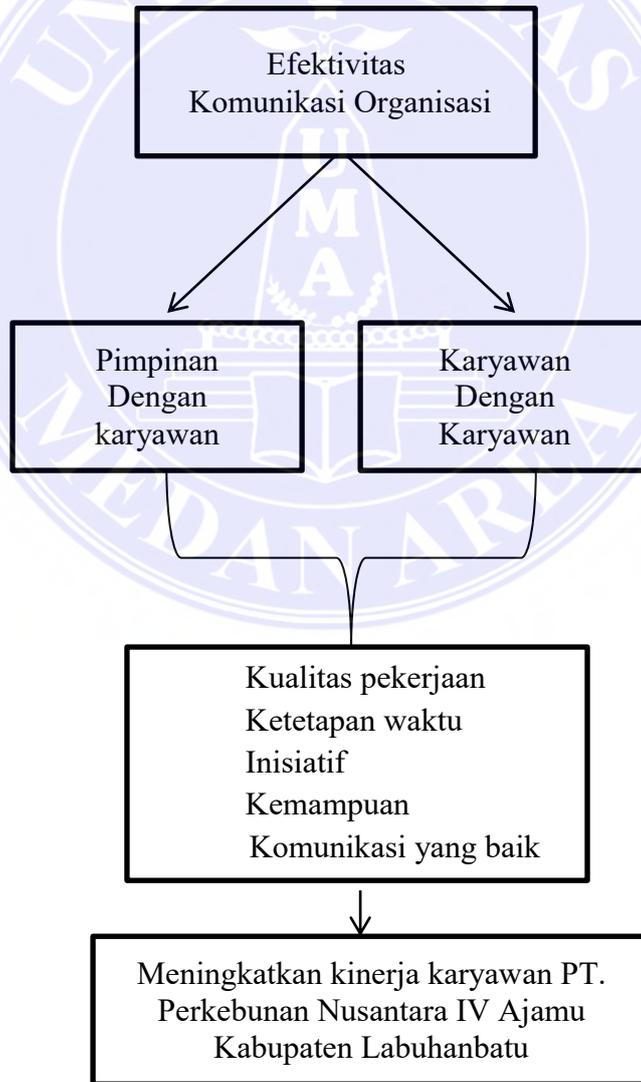
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Dimas Fadilla dan Muya Syaroh Iwanda (2020) “Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada peneliti di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara tentang efektivitas hubungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Hubungan dengan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. melihat seorang pemimpin yang memiliki cara berkomunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, ada karyawan yang membatasi komunikasi dengan posisi yang lebih tinggi karena keengganan.	Penelitian terdahulu sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan di PT. Perkebunan Nusantara memiliki kendala jaringan karena adanya covid-19 pada tahun 2019
2	Mutia Rahmadani (2019) “Pola Komunikasi	Explanasi Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yaitu pola komunikasi organisasi dalam pengembangan kurikulum dilakukan sesuai dengan sistem,	Peneliti terdahulu menggunakan teori informasi organisasi

	Organisasi dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang”		dengan model-model komunikasi organisasi dalam kurikulum ilmu komunikasi, karena aliran komunikasi resmi dalam organisasi diatur secara teratur dan prosedur dipatuhi. Pola komunikasi dalam penyebaran informasi juga terkait langsung melalui umpan balik dari setiap penerima pesan. Selain model komunikasi yang mapan, ini memastikan interaksi yang harmonis antara anggota organisasi, karena penyebaran informasi tidak transparan dan ketat.	dari Karl Weick. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori Kultur Organisasi dan teori Neoklasik
3	Deshinta Affriani dan Elisabeth (2020) “Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe”	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa model komunikasi organisasi meningkatkan kinerja karyawan pada kantor Lurah Gung Leto kabupaten Kabanjahe sedemikian rupa sehingga pimpinan berada pada posisi sentral dan menggunakan pola komunikasi roda yang mempengaruhi proses penyampaian pesan dan semua informasi yang diberikan untuk pengembangan harus dikomunikasikan, semua laporan, instruksi, perintah kerja, dan panduan harus ditujukan kepada satu orang yang memimpin dalam hal kinerja karyawan, karyawan yang tidak melakukan tugas dan fungsi utama mereka masih mengarah pada kegagalan fungsi skema koneksi roda. Keterlibatan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi	Penelitian terdahulu fokus pada pola komunikasi dan menggunakan teori Miles dan Huberman sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dan lingkungan komunikasi organisasi, teori yang digunakan yaitu teori Kultural Organisasi dan teori Neoklasik

M. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018) kerang berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Konsep utama dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. Adapun kerangka pemikiran yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara utuh dan mendalam tentang realitas sosial dan berbagai peristiwa yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Sugiyono (2017) Metode kualitatif untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu dan bersifat alami (bukan buatan), namun peneliti melakukan treatment dalam pengumpulan data dengan menggunakan wawancara.

Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dengan lebih jelas dan lengkap, guna memudahkan penelitian melakukan observasi, lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh informasi yang mereka butuhkan. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu yang berlokasi di Jl. Ajamu, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari sampai Maret 2022 Semester Genap Tahun Ajaran 2021/2022.

Tabel 1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun dan Bulan Penelitian											
		Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agst 2022	
1	Mengajukan Judul												
2	Penyusunan dan Bimbingan Proposal												
3	Revisi Proposal												
4	Seminar Proposal Penelitian												
5	Persiapan Penelitian												
6	Melaksanakan Penelitian												
7	Pengolahan Hasil Penelitian												
8	Seminar Hasil												
9	Penyusunan Skripsi												
10	Sidang Skripsi												

Sumber: Peneliti (2022)

C. Sumber Data Penelitian

Penjelasan Sugiyono (2017) mengenai sumber informasi adalah subjek yang informasinya dapat diperoleh. Ada dua sumber data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, perilaku, foto, dokumen, dan beberapa data tambahan yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data yang digunakan pada survey ini antara lain adalah :

1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh secara langsung dari berbagai sumber data antara lain yaitu bapak Bakhrowi, SH selaku mentor selama melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, askep tanaman, askep tata usaha, asisten afd v, krani personalia dan krani sekretariat. Beberapa sumber tersebut merupakan faktor yang sangat penting untuk membantu keberhasilan penelitian untuk memperoleh data yang akurat, dan peneliti terlebih dahulu melakukan pendekatan dengan melakukan wawancara mendalam.

2. Data Sekunder

Sedangkan sumber data sekunder merupakan data tambahan dari berbagai sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung yang dapat dimanfaatkan oleh peneliti yaitu seperti buku, dokumen, jurnal, koran dan sumber dari website.

D. Subjek Penelitian

1. Teknik Penentuan Informan

Informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu. Dan metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah kualitatif yaitu metode memperoleh sumber informasi tertentu dari ide-ide tertentu. Misalnya, mungkin dia adalah seorang yang paling tahu, apa yang kita harapkan, atau mungkin dia seorang wirausahawan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengkaji situasi sosial. menurut Sugiyono (2018).

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu yaitu bapak Bakhrowi, SH (Asisten Personalia Kebun), bapak Arma Mulia Sirait (Askep Tanaman), bapak Indra RA. Sinuhaji (Askep Tata Usaha), bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V), bapak Syahriandi (Krani Personalia) dan bapak Syahnir Irwan(Krani Sekretariat).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen penelitiannya yaitu peneliti itu sendiri sehingga peneliti adalah instrumen utamanya (*key instrument*) dalam pengumpulan data dan interpretasi data berpedoman pada pedoman pemeliharaan dan pedoman observasi. Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati, dan juga digunakan dalam pengumpulan data. Alat-alat tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data dapat dilaksanakan melalui wawancara (interview), angket (questionnaire), observasi (pengamatan) dan kombinasi dari semuanya.

Dalam penelitian ini, adapun metode penyusunan informasi dengan memakai berbagai metode pengumpulan data yaitu, pengumpulan data, pemilihan data dari suatu lokasi, dan penelitian dengan cara lain yaitu:

1. Observasi (*observation*)

Observasi menurut Sugiyono (2017) Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan metode lainnya. Hal-hal yang dibangun dan dipantau langsung di lapangan, misalnya tingkat kesempatan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang dapat dimanfaatkan, ditonjolkan atau didukung melalui wawancara.

Pada penelitian ini, peneliti mengobservasi tentang bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu dengan pengamatan langsung yang dilakukan untuk dapat diwujudkan dengan membuat catatan berupa informasi yang berkaitan dan untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang efektivitas komunikasi organisasi dan faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.

2. Wawancara Mendalam

Menurut Bungin (dalam Sugiyono 2014) wawancara mendalam, proses memperoleh informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dengan informan atau pewawancara, dengan atau tanpa penggunaan strategi dialog, terkait dengan wawancara dan pengakuan dampak sosialnya dalam kehidupan publik untuk beberapa waktu yang relatif lama. Secara umum wawancara dan wawancara mendalam tidak jauh berbeda, hanya wawancara mendalam yang sering dilakukan dan membutuhkan waktu yang lama dengan informan di daerah pencarian.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan bagian dalam organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu yang terkait dengan topik penelitian ini.

3. Dokumentasi

Menurut Bungin (dalam Sugiyono 2014) Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi dari dokumen yang berupa tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Tersedianya dokumen penelitian menggunakan catatan, data, foto dan buku. Metode dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi, serta responden atau objek penelitian.

Data dokumentasi yang akan dimasukkan dalam penelitian ini berupa foto-foto selama proses penelitian, baik pada saat observasi langsung, pada saat wawancara, maupun pada saat partisipasi dalam kegiatan yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yaitu proses menemukan dan mengumpulkan data yang terkumpul untuk menarik kesimpulan sehingga ditemukannya kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan informasi dari data tersebut. Berbeda dengan metode analisis data yang berkualitas, data induktif, yaitu data yang termasuk dalam asumsi nyata dikembangkan melalui pola hubungan yang diketahui.

Menurut sugiyono (2012) analisis data adalah proses memperoleh dan mengumpulkan data dari proses pemeliharaan, pemantauan, dan dokumentasi dengan mengelompokkannya ke dalam kategori, mengubahnya menjadi unit, dan mensintesisnya, mengorganisasikan menurut pola, memilih apayang akan dipelajari, dan menarik kesimpulan. Ini dapat dengan mudah dipahami untuk dirisendiri dan bahkan oleh orang lain. Adanya proses analisis data yang dapat

digunakan dalam penelitian kualitatif dilakukan di tempat dan kemudian setelah memasuki lapangan.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam proses analisis data adalah:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemusatan dan penyaringan data dari lawan bicara dan proses observasi. Observasi dan wawancara dengan informan dapat digunakan sebagai data tentatif yang berasal dari catatan tertulis. Dengan demikian, kesimpulan dapat ditarik dari proses penajaman analisis, klasifikasi dan kategorisasi data yang diperoleh dari lapangan di deskripsi dan verifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhabatu.

b. Sajian Data

Setelah dilakukan reduksi data, proses selanjutnya adalah penyajian data (display). Pada tahap ini, data dari lapangan, hasil observasi, hasil dokumen dan hasil dari wawancara yang akan di analisis sehingga dapat menggambarkan keterkaitan organisasi.

Pada tahap ini, informasi yang relevan dikumpulkan menjadi data yang dapat disimpulkan dan memiliki beberapa arti. Proses ini dilakukan dengan menunjukkan dan menghubungkan peristiwa yang benar-benar terjadi dengan apa yang perlu diamati dalam proses pencapaian tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas komunikasi organisasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat adalah merupakan hasil yang diperoleh melalui tinjauan dari catatan yang dijelaskan oleh data yang disajikan dalam diskusi. Kesimpulan yang ditarik pada dasarnya diambil dari inti pembahsasan yang dibentuk oleh metode penelitian yang digunakan.

Dengan menggunakan langkah-langkah tersebut, penulis berharap data yang dikumpulkan dapat dianalisis sesuai dengan penelitian dengann baik mengenai efektivitas komunikasi organisasi dalam proses peningkatkan kinerja karyawan dan mengenai faktor pendukung dan penghambat komunikasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.

H. Pengujian Kredibilitas Data

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan pengujian kreadibilitas data dilakukann untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan memang penelitian ilmiah sekaligus mejnguji data yang diperoleh. Penelitian kualitatif meliputi tes Triangulasi. Triangulasi dalam uji reabilitas diartikan sebagai verifikasi data dari sumber yang berbeda pada waktu yang berbeda. Dengan demikian, ada triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang di kumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberi data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Triangulasi yaitu sebuah teknik yang berfungsi untuk memeriksa keabsahan data yang menggunakan sesuatu yang lain. Di luar data untuk tujuan pengendalian atau sebagai pembanding dengan data tersebut.

Untuk itu penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan melakukan wawancara dengan informan pendukung penelitian yang terdiri dari karyawan askep tanaman, askep tata usaha, asisten afd v, krani personalia dan krani sekretariat sebagai sumber data, serta pelengkap data yang berkaitan dengan topik penelitian.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PTPN IV Ajamu Labuhanbatu berjalan cukup efektif. Hal ini ditunjukkan melalui tidak ada perubahan kinerja karyawan, kemudian karyawan tetap mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Efektivitas ini tetap terbentuk walaupun terjadi pandemi Covid-19, kemudian *meeting* juga tetap dilakukan dengan menyebar informasi menggunakan group *Whatsapp* dan dilakukan dengan *meeting* secara *online*. Selanjutnya karyawan tetap mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses informasi maupun memeberikan sanggahan dan pertanyaan pada instraksi yang diberikan.
2. Faktor pendukung efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan perusahaan. Sinergi atasan dengan bawahan serta seluruh elemen terjalin dengan baik juga menjadi salah satu faktor pendukung yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karywan PTPN IV Ajamu Labuhanbatu. Sedangkan untuk faktor penghambat yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalin komunikasi dalam organisasi pada masa pandemi Covid-19 adalah keterbatasan jaringan internet dan sulitnya akses internet yang secara signifikan menghambat terjadinya komunikasi yang kurang baik.

B. Saran

- 1 Bagi Manajer dan karyawan untuk terus meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi yang baik, untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu selama pandemi Covid-19 mengenai jaringan yang kurang baik, agar bisa mencari solusi bagaimana jaringan tersebut tidak jadi penghambat dalam berkomunikasi dan juga untuk mempertahankan komunikasi yang efektif di lingkungan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan SOP yang dibuat dalam bentuk tulisan untuk kemudian di sosialisasikan kepada seluruh karyawan, SOP tersebut mengandung bentuk ajakan untuk terus mengutamakan keramahan dalam berkomunikasi di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan.
- 2 Perusahaan perlu memasukkan indikator etika berkomunikasi dalam penilaian kinerja, kemudian dapat menambahkan *reward* kepada karyawan yang mampu mencapai penilaian terbaik dari jenis komunikasi, serta minimnya konflik yang ditimbulkan dan untuk mengatasi masalah jaringan perlu untuk mencari tahu mengenai kartu apa yang jaringannya bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Affriani, D. & Elisabeth. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Vol.5 No.2*.
- Budi. (2021). *Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya..
- Darman. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Gorontalo*. STIM Gorontalo.
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi. (Pegawai Studi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kelaten)*. Jawa Tengah: Anggota IKAPI.
- Dato, D. & Wutun, M. (2019). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Communio: Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi, 8(2)*, 1410-1417.
- Dwi, E. (2015). *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Childhood Cancer Care (Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi pada Komunitas Childhood Cancer Care*. di Rumah Sakit Dr.Moewardi Surakarta.
- Fachrezi, & Hazmana. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No.1*.
- Fadilla, D. & Muya. (2020). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Network Media, Vol.3 No.1*.
- Fatmawati, I., Saputra, B. R., Agustin, I. N. N., Shofana, N., & Wardhani, N. I. (2021). Peran Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Di Pendidikan. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah untuk peningkatan mutu manajemen pendidikan, 8(1)*, 1-17.
- Firdaus. (2012). *Hukum Kehutanan dan Hukum Perkebunan di Indonesia*. UIN SUSKA Riau.
- Gomelan, C. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hartini, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

- Illanisa, N. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Bandung.
- Jaya, I. (2014). *Iklm Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliyani, S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Gran Candi*. Semarang
- Lina, & Hasan. (2014). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen, Vol.7 No.4*.
- Lubis, Fatma Wardy. 2008. Peranan Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial* 2(2), 53–57
- Morissan. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta Timur. Prenadamedia Group.
- Rahmadani, M. (2019). *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Rahmatsyah, H. (2020). *Bentuk Komunikasi Organisasi di Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam*. UIN AR-RANIRY Banda Aceh.
- Ramadani, T. (2020). Komunikasi Organisasi pada Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional. *Jurnal Komunikasi, Vol.14 No.2*.
- Riadi, S. & Sunyianto. (2020). Efektivitas Komunikasi Dalam Pendidikan STIPAP Medan Ditinjau dari Hambatan Komunikasi. *Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial, Vol.4 No.2*.
- Sari, S. & Monica Fidya. (2021). Analisis Efektivitas Kinerja Organisasi Menggunakan Kombinasi Metode Balanced Scorecard dan Analytical Hierarchy Process. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering, Vol.5 No.1*.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Triapnita, N. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.



LAMPIRAN

Surat Izin Pengambilan Data/Riset

Surat Izin Pernyataaan Peserta Riset

Surat Keterangan Hasil Rapid

Surat Pernyataan Kesediaan Mentor

Surat Balasan Izin Riset

Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Riset

Dokumentasi Foto Penelitian

Pertanyaan Wawancara

Draf Wawancara

Turnitin



SURAT IZIN PENGAMBILAN DATA/RISET



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366996 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 703 /FIS.3/01.10/VI/2022
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

10 Juni 2022

Kepada Yth,
Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara IV
Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan,

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Lisa Gustiana
N P M : 188530133
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke **PTPN IV Ajamu Labuhanbatu**, dengan judul Skripsi **Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu**

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M, Si

CC : File,-

SURAT PERNYATA PESERTA RISET

 **PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 - FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 - FAX.: (021) 7231663

SURAT PERNYATAAN PESERTA RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisa Gustiana
NIM : 188530133
No. Handphone : +62 821-3556-8692

Judul Penelitian : Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu

Asal Universitas : Universitas Medan Area

Dengan ini menyatakan dan menyetujui bahwa:

1. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan dalam Riset ini akan dilakukan secara daring (tanpa bertemu langsung) dengan karyawan PTPN IV.
2. Selama pelaksanaan Riset, saya akan melaporkan setiap data yang saya butuhkan dan akan dijadikan data publikasi dalam Riset kepada Karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab di unit kerja tempat saya Riset.
3. Apabila dalam Riset ini mengharuskan saya untuk berkunjung ke unit kerja sebagai bentuk konfirmasi data yang diperoleh, maka saya bersedia untuk melaksanakan *Swab Anti-Gen* dengan biaya sendiri di PT. PMN/Rumah Sakit/Laboratorium terdekat yang dibuktikan dengan **Surat Keterangan Negatif Covid-19** dari Dokter, dengan masa berlaku surat 1x24 jam sebelum memasuki lokasi magang.
4. Konfirmasi data Riset di unit kerja hanya akan dilakukan dalam 1 (satu) kali kesempatan selama 1 (satu) hari.
5. Apabila saya melanggar peraturan yang berlaku maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan Riset. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada PTPN IV.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Ajamu 27 Juni 2022

Pemohon

(Lisa Gustiana)



AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

SURAT KETERANGAN HASIL RAPID

KLINIK SURYA HUSADA

SIP.Nomor : 440.441/2147-A/PRM/VII/2009
Jl.Besar Simp.Ajamu Kode Pos : 21471

SURAT KETERANGAN HASIL RAPID TEST NOMOR : 3292 /KL/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, dr Surya Bakti selaku penanggung jawab Klinik Surya Husada menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Tanggal periksa : 06 Juli 2022
Nama : Lisa Gustiana
No. hp : 0822-7618-7669
Umur / Gender : 23 TAHUN / PEREMPUAN
Alamat : Dusun Selat Kecil

Telah Kami Lakukan Pemeriksaan Rapid Test Antibody :

Nama test	Hasil	Nilai rujukan
SARS-COV-2 RAPID TEST (ANTIBODY-COV)	Negatif	Negatif

Saran :

- Tetap menjaga social / physical distancing
- Pertahankan perilaku hidup bersih dan sehat (cuci tangan, tetapkan etika batuk, gunakan masker dan jaga stamina)

Simpang Ajamu, 06 Juli 2022
Pemeriksa


dr. SURYA BAKTI
Nip.197904132014101001

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENTOR

 **PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BAKHROWI, SH
NIK SAP : 4008833
Jabatan : Asisten Personalia Kebun
Unit Kerja : Unit Kebun Ajamu

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi penanggung jawab atas pelaksanaan penelitian baik dalam hal seleksi data yang dibutuhkan ataupun segala bentuk kegiatan pelaksanaan penelitian secara daring yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : Lisa Gustiana
NIM : 188530133
No. Handphone : +62 821-3556-8692
Judul Riset : Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Ajamu, Kabupaten Labuhanbatu
Asal Universitas : Universitas Medan Area

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ajamu., 27 Juni 2022

Pemohon
(Nama Mahasiswa)

Penanggung Jawab
(Nama Karyawan Pimpinan)


(Lisa Gustiana)


(Bakhrowi,SH)

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

SURAT BALASAN IZIN RISET



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

Medan, 04 Juli 2022

Nomor : 04.07/X/020601/VIII/2022
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
JL. KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE / JALAN PBSI NO. 1
MEDAN
DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 703/FIS.3/01.10/VI/2022 tanggal : 10 Juni 2022, Mahasiswa/Siswa/i ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Jurusan ILMU KOMUNIKASI atas nama :

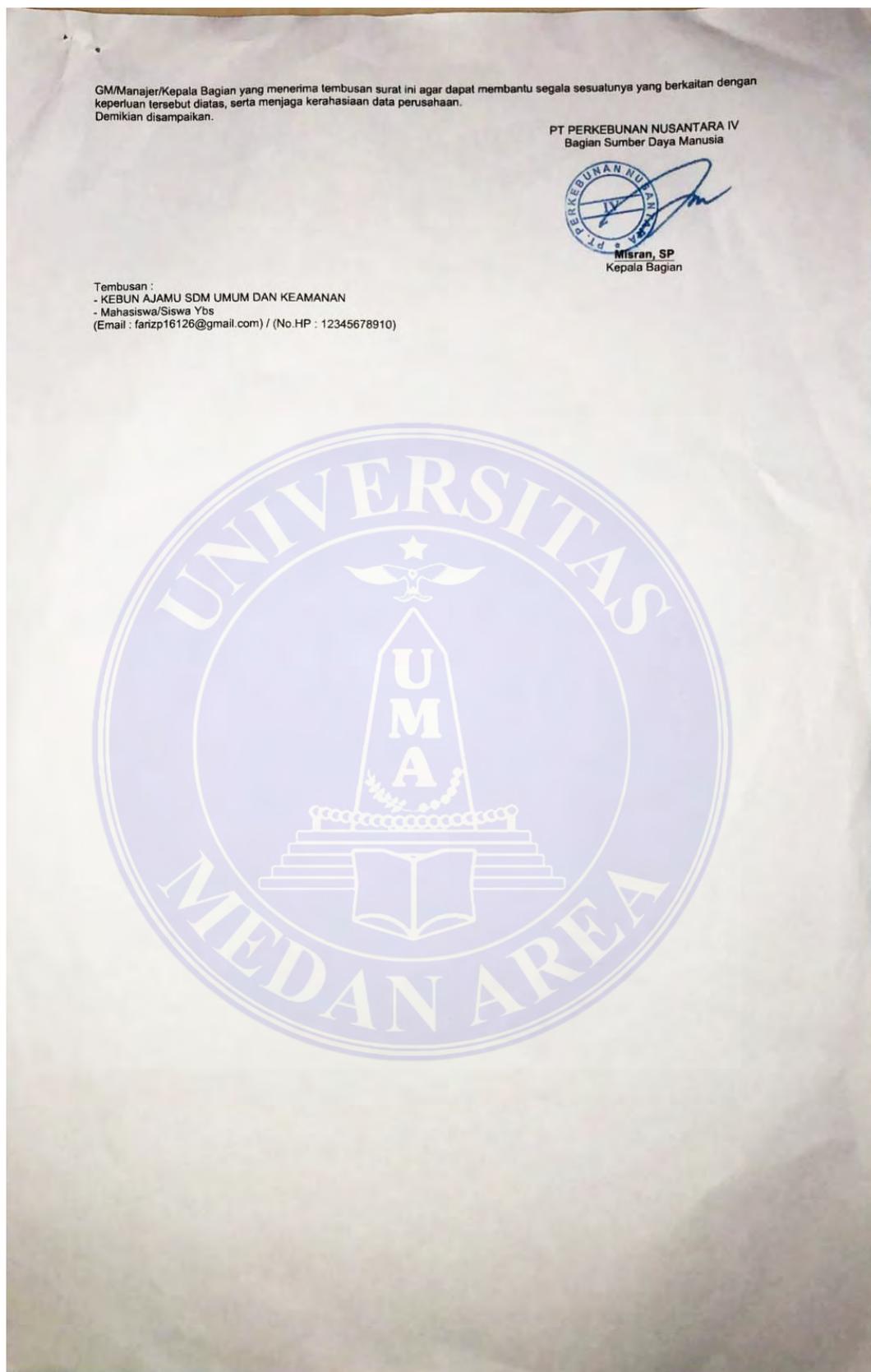
No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	LISA GUSTIANA	188530133	EFEKTIVIAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN AJAMU KABUPATEN LABUHAN BATU.

Diizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUN AJAMU
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN
Terhitung mulai tgl. : 01 Juli 2022 s/d 15 Juli 2022

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara *online*.
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan konfirmasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan
a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
b. Membawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesediaan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berperilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku di tempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET

**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**
MEDAN-SUMATERA UTARA-INDONESIA

Jln. Desa Perkebunan Ajamu
Kec. Panai Hulu

Email: ajamu@ptpn4.co.id
Kode Pos: 21476

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN RISET
Nomor : Aja / MU / / VII / 2022

Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Ismail SP
Jabatan : Manajer Kebun

Menerangkan Bahwa Mahasiswa Tersebut Sebagai Berikut:

Nama : Lisa Gustiana
N P M : 188530133
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Lembaga/ Instansi : UNIVERSITAS MEDAN AREA

Adalah benar telah menyelesaikan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Ajamu.
Dengan Judul "Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di
PT. Perkebunan Ajamu Kabupaten Labuhan Batu".

Demikian disampaikan untuk di penggunaan seperlunya.

Ajamu, 18 Juli 2022

PTP Nusantara IV
Unit Kebun Ajamu


ISMAIL, S.P
Manajer Kebun

Dipindai dengan CamScanner

Dokumentasi Foto Penelitian



Peneliti sedang melakukan wawancara dengan informan kunci Bapak Bakhrowi, SH, terkait penelitian di Kantor SDM Selaku APK (Asisten Personalia Kebun) PTPN IV Ajamu pada Kamis, 7 Juli 2022.



Peneliti sedang melakukan wawancara dengan informan utama Bapak Syahriandi terkait penelitian di Kantor SDM Selaku Krani Personalia PTPN IV Ajamu pada Kamis, 7 Juli 2022.



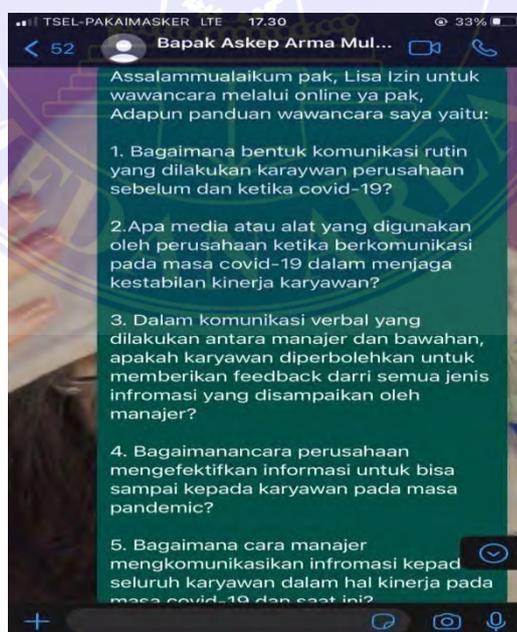
Peneliti sedang melakukan wawancara dengan informan utama Bapak Syahriandi terkait penelitian di Kantor SDM Selaku Krani Personalia PTPN IV Ajamu pada Senin, 18 Juli 2022.



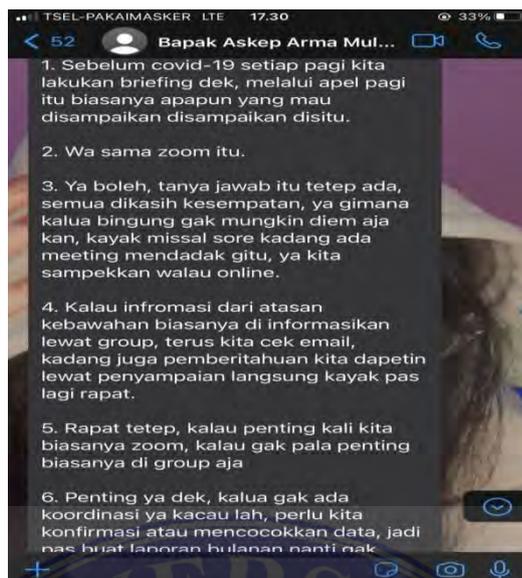
Peneliti selesai melakukan wawancara dengan informan utama Bapak Indra RA. Sinuhaji terkait penelitian di lingkungan PTPN IV Selaku Askep Tata Usaha PTPN IV Ajamu pada Kamis, 7 Juli 2022.



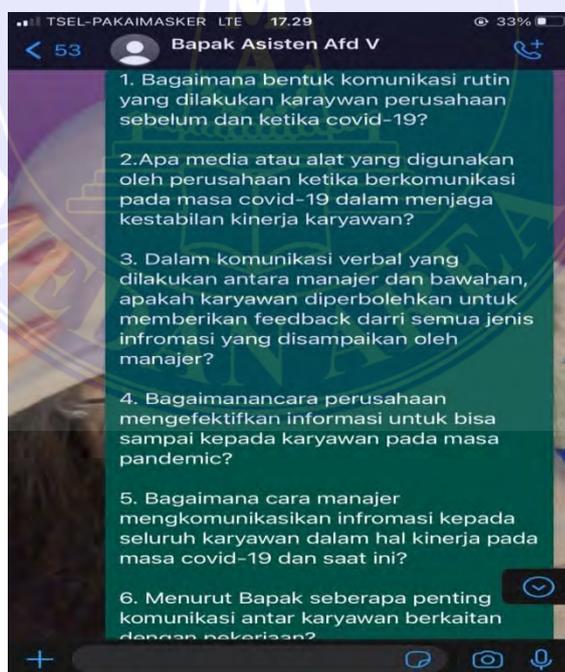
Peneliti sedang melakukan wawancara dengan informan utama Bapak Bakhrowi SH, dan Bapak Syahnir Irwan terkait penelitian di Kantor SDM Selaku Asisten Personalia Kebun dan Krani Sekretariat PTPN IV Ajamu pada Kamis, 7 Juli 2022.



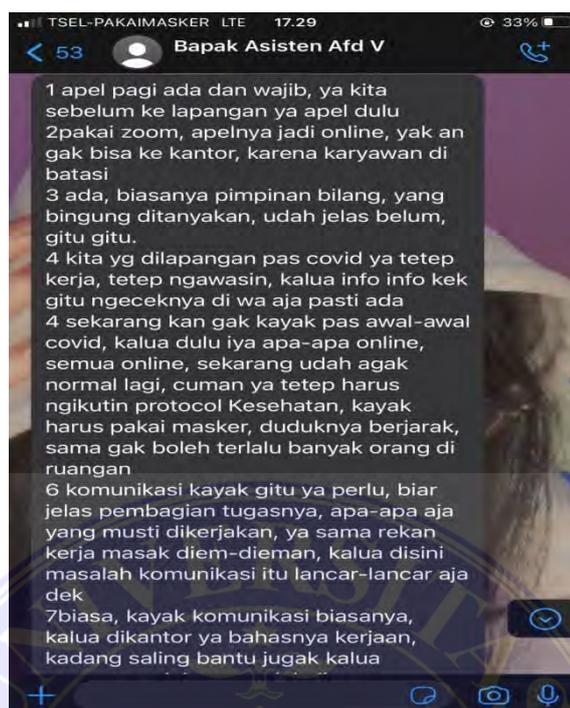
Pengambilan data dengan informan Pendukung Bapak Arma Mulia Sirait terkait pengambilan data melalui *WhatsApp* Selaku Askep Tanaman PTPN IV Ajamu pada Jumat, 22 Juli 2022.



Pengambilan data dengan informan Pendukung Bapak Arma Mulia Sirait terkait pengambilan data melalui *WhatsApp* Selaku Askep Tanaman PTPN IV Ajamu pada Jumat, 22 Juli 2022.



Pengambilan data dengan informan Pendukung Bapak Yudi Irfansyah pengambilan data melalui *WhatsApp* Selaku Asisten Afd V PTPN IV Ajamu pada Jumat, 22 Juli 2022.



Pengambilan data dengan informan Pendukung Bapak Yudi Irfansyah pengambilan data melalui *WhatsApp* selaku Asisten Afd V PTPN IV Ajamu pada Jumat, 22 Juli 2022.



Apel Pagi Pimpinan Dengan Karyawan dilaksanakan rutin sebelum covid-19 Di lingkungan PTPN IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana bentuk komunikasi rutin yang dilakukan karyawan perusahaan sebelum dan ketika covid-19?
2. Apa media atau alat yang digunakan oleh perusahaan ketika berkomunikasi pada masa covid-19 dalam menjaga kestabilan kinerja karyawan?
3. Dalam komunikasi verbal yang dilakukan antara manajer dan bawahan, apakah karyawan diperbolehkan untuk memberikan *feedback* dari semua jenis informasi yang disampaikan oleh manajer?
4. Bagaimana cara perusahaan mengaktifkan informasi untuk bisa sampai kepada karyawan pada masa pandemi?
5. Bagaimana cara manajer mengkomunikasikan informasi kepada seluruh karyawan dalam hal kinerja pada masa covid-19 dan saat ini?
6. Menurut Bapak seberapa penting komunikasi antar karyawan berkaitan dengan pekerjaan?
7. Bagaimana bentuk komunikasi yang dilakukan antara karyawan di perusahaan ini?
8. Seberapa tinggi konflik yang terjadi antar karyawan atau divisi?
9. Pada Kinerja Karyawan apakah ada perbedaan hasil kinerja karyawan sebelum dan pada masa covid-19?
10. Menurut bapak apa faktor pendukung yang melatar belakangi komunikasi organisasi tetap berjalan baik di perusahaan?
11. Menurut bapak bagaimana covid-19 berdampak pada perusahaan, khususnya pada hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan?
12. Menurut bapak apa faktor penghambat yang dirasakan pada masa covid-19 dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

Keterangan

Resp = Responden/Narasumber

Resp 01-03 = Merupakan narasumber dari Mentor APK sama Askep

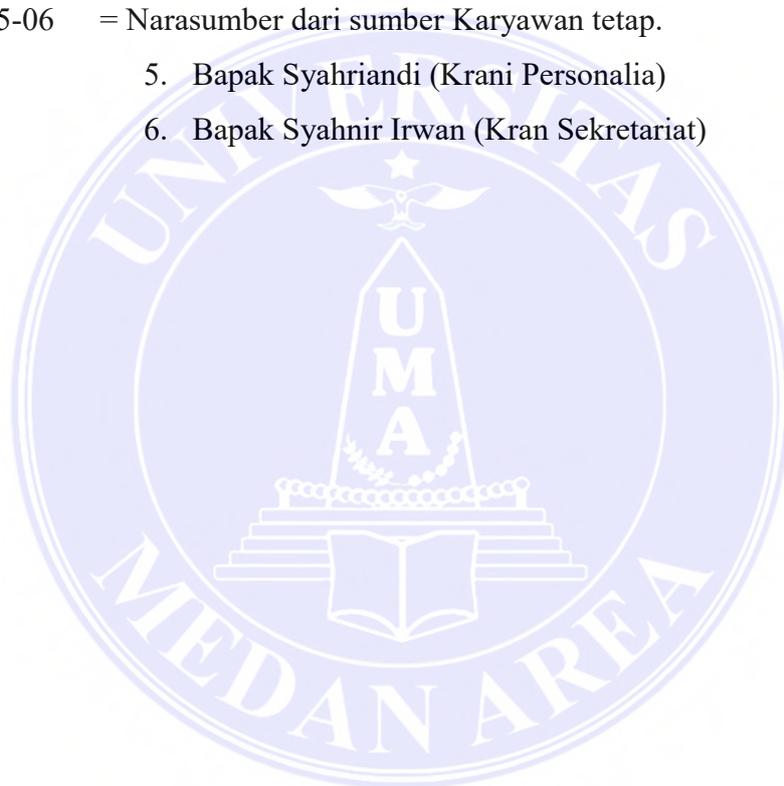
1. Bapak Bakhrowi, SH (Mentor APK)
2. Bapak Arma Mulia Sirait (Askep Tanaman)
3. Bapak Indra RA. Sinuhaji (Askep Tata Usaha)

Resp 04 = Merupakan narasumber dari sumber Asisten

4. Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)

Resp 05-06 = Narasumber dari sumber Karyawan tetap.

5. Bapak Syahriandi (Krani Personalia)
6. Bapak Syahnir Irwan (Kran Sekretariat)



DRAFT WAWANCARA

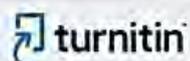
Komunikasi Vertikal		
Bagaimana bentuk komunikasi rutin yang dilakukan karyawan perusahaan sebelum dan ketika covid-19?	Informan	Jawaban
	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Sebelum covid-19 setiap pagi kita lakukan <i>briefing</i> dek, melalui apel pagi itu biasanya apapun yang mau disampaikan disampaikan disitu
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Apel pagi lah biasanya.
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Apel pagi ada dan wajib, ya kita sebelum ke lapangan ya apel dulu
Apa media atau alat yang digunakan oleh perusahaan ketika berkomunikasi pada masa covid-19 dalam menjaga kestabilan kinerja karyawan?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Wa sama <i>Zoom</i> itu.
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Pas covid pakek <i>Zoom</i> , absen pun sama, kadang ya baca grup wa itu udah ada inruksi-intruksi gitu
	Bapak Indra RA. Sinuhaji (Askep Tata Usaha)	Pakai <i>Zoom</i> , apelnnya jadi <i>online</i> , yak an gak bisa ke kantor, karena karyawan di batasi
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Iya pakai <i>Zoom</i> , kalau gak baca digrup wa
Dalam komunikasi verbal yang dilakukan antara manajer dan bawahan, apakah karyawan diperbolehkan untuk memberikan feedback dari semua jenis informasi yang disampaikan oleh manajer?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Ya boleh, tanya jawab itu tetap ada, semua dikasih kesempatan, ya gimana kalau bingung gak mungkin diem aja kan, kayak missal sore kadanga da meeting mendadak gitu, yakita sampaikan walau <i>online</i>
	Bapak Syahriandi (Krani Personalia)	Dikasih, ya saya sering bertanya kalau bingung, timbang salah salah nanti kerjaannya mending nanyak
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Ada, biasanya pimpinan bilang, yang bingung ditanyakan, udah jelas belum, gitu gitu.
Bagaimanancara perusahaan mengefektifkan informasi untuk bisa sampai kepada karyawan pada masa pandemi?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Kalau informasi dari atasan kebawahan biasanya di informasikan lewat grup, terus kita cek Gmail, kadang juga pemberitahuan kita dapetin lewat penyampaian langsung kayak pas lagi rapat
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Sebelum adanya covid dan saat ini informasi soal kebijakan apapun ditingkat manajerial akan disebarkan melalui Gmail pribadi, kedua biasanya kita sampaikan secara langsung dalam kesempatan <i>meeting</i> atau apel pagi

	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Kita yang dilapangan waktu covid ya tetap kerja, tetap ngawasin, kalau info-info seperti itu ngeceknnya di wa aja pasti ada
	Bapak Syahnir Irwan (Krani Sekretariat)	Semuanya lewat wa waktu covid, buka grup ya isinya infromasi semua dari atasan
Bagaimana cara manajer mengkomunikasikan infromasi kepada seluruh karyawan dalam hal kinerja pada masa covid-19 dan saat ini?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Rapat tetap, kalau penting kali kita biasanya Zoom, kalau gak pala penting biasanya di grup aja
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Kalau sifatnya penting, harus tatap muka, apel pagi kita ganti pakai Zoom sama kayak absen harus nyetor titik kordinat
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Sekarang kan gak seperti waktu awal-awal covid, kalau dulu iya apa-apa online, semua online, sekarang udah agak normal lagi, cuman ya tetap harus ngikutin protocol Kesehatan, kayak harus pakai masker, duduknya berjarak, sama gak boleh terlalu banyak orang di ruangan
Komunikasi Horizontal		
Menurut Bapak seberapa penting komunikasi antar karyawan berkaitan dengan pekerjaan?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Penting ya dek, kalau gak ada koordinasi yang kacau lah, perlu kita konfirmasi atau mencocokkan data, jadi pas buat laporan bulanan nanti gak kebingungan
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Komunikasi kayak gitu ya perlu, biar jelas pembagian tugasnya, apa-apa aja yang musti dikerjakan, ya sama rekan kerja masak diem-dieman, kalau disini masalah komunikasi itu lancar-lancar aja dek
Bagaimana bentuk komunikasi yang dilakukan antara karyawan diperusahaan ini?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Biasanya antar divisi kayak sayaini komunikasinya ke meja sebelah, nanyak-nanyak juga soal aturan missal kayak ada regulasi yang baru
	Bapak Syahriandi (Krani Personalia)	Biasa, seperti komunikasi biasanya, kalau dikantor ya bahasnya kerjaan, kadang saling bantu jugak kalau memang udah numpuk kali.
Seberapa tinggi konflik yang terjadi antar karyawan atau divisi?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Manusiawi kalau konflik pasti ada, cuman masalah-masalah miskom ajanya itu.
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Pernah, konflik pernah ya biasa miskom, cuman redahnya cepet jugak
Kinerja Karyawan Apakah ada perbedaan hasil kinerja karyawan	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Dari catatan yang saya punya, enggak ya. Sama aja, karena karyawan bener-bener bisa paham

sebelum dan pada masa covid-19?		soal intruksi pekerjaan yang dikasih.
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Saya rasa enggak, sejauh ini yang saya tau, masih sama. Karena karyawan udah pada semua sama tanggungjawabnya.
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Enggak kayaknya, divisi saya semuanya aman. Kalaupun ada paling kecil kali itu.
	Bapak Syahriandi (Krani Personalia)	Gak tau dek, tapi kayanya enggak, dan apa yang disuruh, itu yang di kerjakan.
Faktor Pendukung dan Penghambat		
Menurut bapak apa faktor pendukung yang melatar belakangi komunikasi organisasi tetap berjalan baik diperusahaan?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Menurut saya, karena budaya organisasinya dek. Kalau kita disini apel pagi itu jadi kegiatan rutin yang kita lakukan, bukan cuman sekedar apel loh ya, ini juga jadi momen buat bisa deket sama karyawan, tau mereka secara personal
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Kalau saya setuju sama pak Ismail, iya budaya organisasinya, budaya itu kayak kebiasaan kan? Disini kita gak ada sungkan apa malu kalau mau nanyak apapun yang kita gak tau, jadi komunikasi tu lanca
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Kalau kebiasaan yang sering saya lakukan, paling ya berbagi pengetahuan sama kawan, missal kayak kek mana lah ngatasi lembu yang masuk ke area terlarang ini, ya kawan biasanya ngasih solusinya, kayak gitu-gitu lah
Menurut bapak bagaimana covid-19 berdampak pada perusahaan khususnya pada hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan?	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Dampaknya gak begitu parah, kalua dari segi komunikasi tetep lancar, ya paling nyendat-nyendat dikit karena jaringan
	Bapak Indra RA. Sinuhaji (Askep Tata Usaha)	Gak begitu parah, semua orang udah pakek hape android kan, jadi ya kalau infromasi disebar ke WA ya udah tau semua, khususnya kalua jajaran manajer kan wajib paham, apalagi kerjaan banyak masuk lewat email ya mau gak mau harus paham
	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Komunikasi semuanya dari wa waktu covid kemarin, buka wa pasti ada info yang bagikan lewat grup
Menurut bapak apa faktor penghambat	Bapak Yudi Irfansyah (Asisten Afd V)	Ya kemarin yang dirasakan itu jaringan dek, tau sendiri kan kita ini

yang dirasakan pada masa covid-19 dalam memengaruhi kinerja karyawan?		dimana. Dipelosok, jaringan lemot
	Bapak Arma Mulia Sirait(Askep Tanaman)	Pas covid semuanya kan online informasinya itu, kalau kendala yang dirasakan kadang mau download aja lama itu loh, jaringan payah, apalagi kalok pas rapat itu kan pakek zoom gak jelas suaranya
	Bapak Bakhrowi, SH Mentor (Asisten Personalia Kebun)	Jaringan internet dek, kemarin pas covid itu kan sering zoom kalau meeting, ya kadang gak maksimal karena jaringannya ilang timbol, beda kalau sekarang udah kembali normal lagi ya gampang <i>meeting</i> diruangan





Similarity Report ID: oid:29477:21480778

PAPER NAME
**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN.pdf**

AUTHOR
Lisa Gustiana

WORD COUNT
13890 Words

CHARACTER COUNT
93737 Characters

PAGE COUNT
81 Pages

FILE SIZE
1.5MB

SUBMISSION DATE
Aug 29, 2022 4:44 PM GMT+7

REPORT DATE
Aug 29, 2022 4:47 PM GMT+7

● **17% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 0% Publications database

● **Excluded from Similarity Report**

- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- Submitted Works database
- Quoted material
- Cited material