



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta milik UIN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No. 7089/KOM-D/SD-S1/2025

**KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA DI PT ADEI PLANTATION INDUSTRY  
PANGKALAN KERINCI**



UIN SUSKA RIAU

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh:

**ILHAM BUKHARI**  
**NIM. 12040313152**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2025**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut baik secara tertulis atau lisan tanpa izin penanya atau tanpa izin penerbitnya, kecuali untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyaknya sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT ADEI  
PLANTATION INDUSTRY PANGKALAN KERINCI**

Disusun Oleh:

**ILHAM BUKHARI**  
**NIM.12040313152**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal, 22 November 2024

Pembimbing



**Mardiah Rubani, S.Ag, M.Si**  
**NIP. 197903022007012023**

Mengetahui  
Ketua Program Studi



**Dr. Muhamad Badri, M.Si**  
**NIP. 19810313 201101 1 004**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah penguji pada ujian munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Ilham Bukhari  
NIM : 12040313152  
Judul : Komunikasi Organisasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Adei Plantations Industry Pangkalan Kerinci

Telah di munaqasahkan dalam sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada.

Hari : Kamis  
Tanggal : 05 Desember 2024

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Ilmu Komunikasi di fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Januari 2025

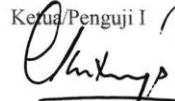
Dekan  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi




Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA  
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim penguji

Ketua Penguji I

  
Dr. Toni Hartono, S.Ag., M.Si  
NIP. 19780605 200701 1 024

Penguji III

  
Dr. Sudianto, S.Sos, M.I.Kom  
NIP. 19801230 200604 1 001

Sekretaris Penguji II

  
Febby Amelia Trisakti, S.I.Kom., M.Si  
NIP. 19940213 201903 2 015

Penguji IV

  
Yudhi Martha Nugraha, S.Sn., M.Ds  
NIP. 19790326 200912 1 002

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Ilham Bukhari  
NIM : 12040313152  
Judul : Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT.Adei Plantation Industry Pangkalan Kerinci

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 10 Juli 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Juli 2024

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Assyari Abdullah, S.Sos., M.I.Kom.  
NIP. 19860510 202321 1 026

Penguji II,

Rusyda Fauzana, SS, M.Si  
NIP. 19840504 201903 2 011

- a. Pengujian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

#### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ilham Bukhari

NIM : 12040313152

Tempat/ Tgl. Lahir : Pangkalan Kerinci, 2 oktober 2001

Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : S1 Ilmu Komunikasi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* :

**"Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Adei Plantations Industry Pangkalan Kerinci**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya\*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Januari 2025

Yang membuat pernyataan



**ILHAM BUKHARI**

**NIM : 12040313152**

*\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 22 November 2024

No. : Nota Dinas  
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : Pengajuan Sidang Sarjana

Kepada yang terhormat,  
**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
di-  
Tempat.

*Assalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap skripsi Saudara:

Nama : Ilham Bukhari  
NIM : 12040313152  
Judul Skripsi : Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Adei Plantation Industry Pangkalan Kerinci

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom.)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

*Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

**Pembimbing**

**Mardhiah Rubani, S.Ag., M.Si**  
NIP. 19790302 200701 2 023

**Mengetahui :**  
**Ketua Prodi Ilmu Komunikasi**

**Dr. Muhammad Badri, M.Si.**  
NIP. 19810313 201101 1 004

- Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa izin penyalin dan penyebarluasan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Nama : Ilham Bukhori**  
**Program Studi : Ilmu Komunikasi**  
**: Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Adei Plantation Industry Pangkalan Kerinci**

Didalam sebuah organisasi, pimpinan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Fenomena yang ditemukan beberapa kasus terkait keselamatan kerja seperti pekerja tersiram minyak panas akibat tidak memakai alat Pelindung Diri (APD), komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pola komunikasi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dalam mendukung keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT. Adei Plantation Industry. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Dan pada penelitian ini, menggunakan teori komunikasi organisasi Efendi yaitu komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal berjalan dengan cukup baik dalam menyampaikan instruksi dan menerima laporan keselamatan dari karyawan kepada pimpinan. Pada komunikasi horizontal, kerjasama antar-staff, baik di bagian K3, Humas, maupun antar-karyawan memperlihatkan solidaritas dalam menjaga keselamatan melalui *briefing* rutin, grup obrolan, dan pertemuan mingguan. Sementara itu, komunikasi diagonal membantu memfasilitasi koordinasi lintas departemen, dimana informasi keselamatan disampaikan melalui forum bulanan, *email*, dan media visual seperti poster.

**Kata Kunci: Komunikasi organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal, PT. ADEI Plantation Industri.**



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alaamiin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan judul **“Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Adei Plantation Industry Pangkalan Kerinci”**. Shalawat serta salam tak lupa pula penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan alam. Adapun tujuan penulisan skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S1) di program studi Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rasa syukur penulis ungkapkan kepada kedua orang tua, yakni **Ayahanda Khairul Anwar** dan **Ibunda Sandra Dewi**, yang telah memberikan kekuatan dan semangat dalam perjalanan penulis. Dengan ini, penulis mengucapkan ribuan terimakasih atas kasih sayang, perhatian dan doa yang tiada henti-hentinya yang kalian berikan kepada penulis. Terima kasih atas segala kepercayaan dan doa yang selalu menyertai langkah penulis. Semoga ALLAH SWT memberikan kesehatan, kebahagiaan dan keberkahan untuk ayah dan ibu, karena tanpa kalian, penulis tidak akan pernah berada ditempat sekarang.

Selanjutnya, dalam masa perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir ini penulis tentunya mendapat banyak dukungan, motivasi, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat serta terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III.
3. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga.
5. Bapak Dr. Muhammad Badri, SP, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.
6. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
7. Bapak Artis, M.Ag., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Ibu Mardhiah Rubani S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang memiliki peran penting dalam pengerjaan skripsi ini Terima kasih atas setiap dukungan, arahan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dari awal hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima Kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga menjadi bekal dan berkah bagi penulis kedepannya.
10. Teruntuk pihak PT. Adei Plantations, terima kasih atas waktu, data, maupun kesediaan untuk berbagi informasi secara mendalam yang berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini.
11. Teruntuk Adinda Nazla Nuri Adilla yang telah memberikan banyak motivasi dan dukungan selama penulisan skripsi ini kepada penulis.
12. Teman teman seperjuangan Ilmu Komunikasi Angkatan 2020, Teman-teman Kelas PR D.Terima kasih telah berjuang bersama dalam menyelesaikan masa perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Pekanbaru, November 2024  
Penulis,

**ILHAM BUKHARI**  
**NIM. 12040313152**

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Penegasan Istilah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kajian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	11
2.3 Kerangka Pemikiran .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	23
3.1 Desain Penelitian .....	23
3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	24
3.3 Informan Penelitian .....	24
3.4 Sumber Data .....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6 Validitas Data .....	26
3.7 Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM</b> .....	27
4.1 Profil Perusahaan .....	27
4.2 Visi Misi .....	29
4.3 Struktural .....	30
4.4 Jam Operasional .....	32
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	33
5.1 Hasil .....	33
5.2 Pembahasan .....	41

Hak cipta dilindungi undang-undang

1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>45</b>
1 Kesimpulan .....	45
2 Saran .....	46

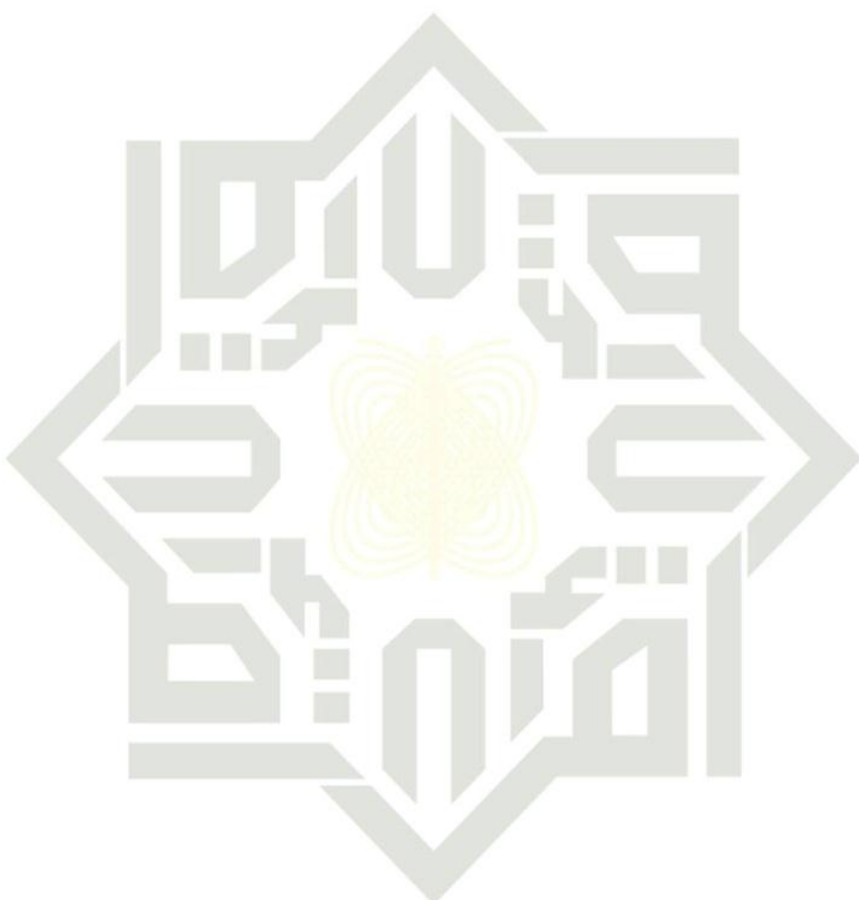
**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dan Undang-Undang**

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dan Milik UIN Suska Riau

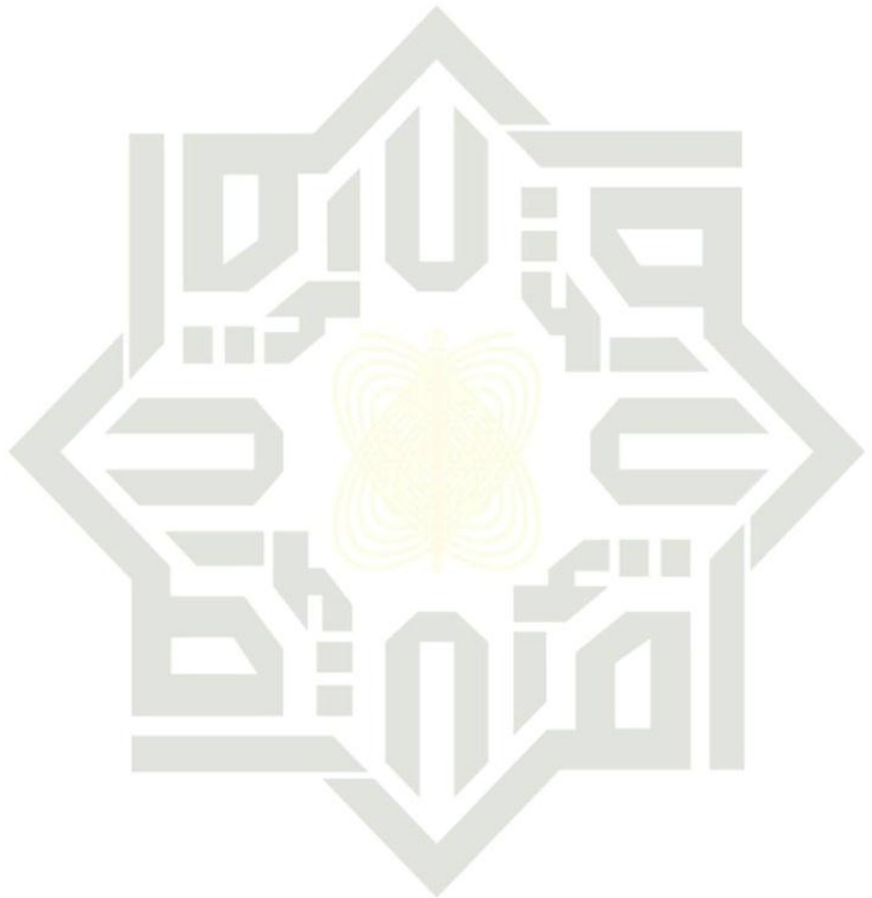
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Informan Penelitian .....	24
Jam Operasional Perusahaan .....	32



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

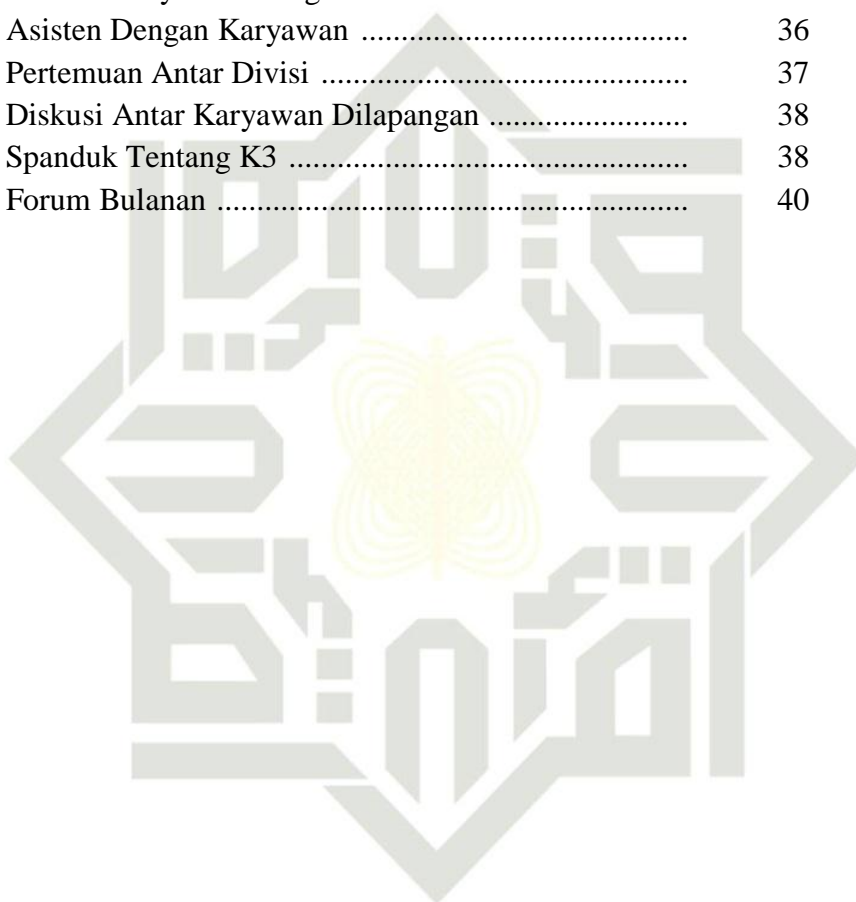
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar 4.1	Logo PT. Adei Plantation Industry .....	29
Gambar 5.1	Foto Apel Pagi .....	33
Gambar 5.2	Foto Laporan Mingguan .....	34
Gambar 5.3	Foto Rapat Evaluasi Tentang Aduan Karyawan .....	34
Gambar 5.4	Foto Diskusi Karyawan Dengan Staff K3 .....	35
Gambar 5.5	Foto Asisten Dengan Karyawan .....	36
Gambar 5.6	Foto Pertemuan Antar Divisi .....	37
Gambar 5.7	Foto Diskusi Antar Karyawan Dilapangan .....	38
Gambar 5.8	Foto Spanduk Tentang K3 .....	38
Gambar 5.9	Foto Forum Bulanan .....	40



UIN SUSKA RIAU

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Karyawan salah satu modal bentuk sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi oprasional perusahaan. Perusahaan menyakini bahwa sumber daya yang profesional, disiplin dan tekun dalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik Sumber Daya Manusia nya Dalam hal ini aspek keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena merupakan pencegahan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Oleh sebab itu oleh sebab itu perusahaan menerapkan tahap-tahapan dan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja.

Komunikasi berperan penting dalam aktifitas manusia. Dan komunikasi juga sangat berperan dalam proses oraganisasi bukan hanya di organisasi saja komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan kita. Komunikasi juga tidak terbatas dengan yang terucap belaka komunikasi ini bisa dalam bentuk apa saja contohnya interaksi, senyuman, anggukan yang membenarkan hati, dan diterimanya perasaan yang sama itu adalah proses komunikasi tidak terbatas.

Komunikasi yang efektif layaknya seperti sebuah jembatan penghubung yang mehubungkan serta membantu menyalurkan kinerja antar bagian dalam orgnisasi sehingga menghasilkan sebuah sinegi. Ini artinya, komunikasi adalah suatu proses sosial yang sangat mendasar bahkan vital dalam keberlangsungan hidup manusia di dalam masyarakat. Demikian juga di dalam sebuah organisasi komunikasi menjadi pondasi utama dalam keberlangsungan jalanya suatu organisasi, karena pada kenyataanya masalah komunikasi selalu muncul dalam suatu proses organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode yang telah ditetapkan sebelumnya.(Anwar, 2017)

Gutama (2010) Menyebutkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses mengirim dan menerima suatu pesan yan terjadi di dalam suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari keberagaman yang saling berगतung antara satu dengan yang lain. Menurut Rakhmat (2019) menyatakan Dalam keberlangsungan organisasi di ibaratkan seperti sebuah sistem yang bertugas untuk menghubungkan seluruh bagian bagian yang ada pada sruktur organisasi agar dapat saling mengisi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi.komunikasi berperan penting dalam membangun alur informasi atas pemahaman yang tercipta antara pengirim ( pimpinan ) dengan penerima (karyawan) informasi dalam berbagai tingkatan yang ada di dalam sebuah organisasi.(Fauzan, 2021)

Goldhaber (1986) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu dengan yang lainya untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang berubah ubah. (Zamzami & Wili, 2021). Dengan kata lain, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi ialah suatu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk saling mengisi kekosongan informasi satu dengan yang lainya yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut.

Organisasi adalah sebuah komunikator, pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyaknya akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan kinerja yang baik. Di dalam sebuah organisasi iklim komunikasi dilingkungan kerja harus diciptakan nyaman dan bersahabat bagi karyawan agar dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dilingkungan kerja, sehingga karyawan menjadi betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kerja.(Golung, 2019)

Menurut Hasan dan Enas (2022) menyatakan bahwa komunikasi pimpinan merupakan sebuah proses penukaran informasi antara pimpinan dan anggotanya dalam suatu organisasi melalui komunikasi verbal, non verbal, formal dan informal, internal dan eksternal. Dalam sebuah organisasi komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan, pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi terutama untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi.(Supriatal, 2023)

Komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebabkan oleh pimpinan merupakan sebagai contoh keteladanan bagi karyawan dalam mengambil tindakan tindakan dalam mempraktikan nilai nilai organisasi atau perusahaan dengan baik. Terlepas dari itu, pimpinan yang baik juga harus bertanggung jawab dan memberi kesempatan bagi pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi untuk menyampaikan dan memberikan masukan masukan ataupun informasi yang membangun kepada pimpinan untuk terciptanya kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015) merupakan kondisi yang aman



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan prosese pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkunagan kerja, yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendegaran. (L Robert & Jhon, 2016). Keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja baik secara fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Yang aman, efisien dan produktif. Serta pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pentingnya keselamatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu di perhatikan karena masalah ini sangat berpengaruh pada hasil pekerjaan dan sehat atau tidaknya karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan ilmu pengetahuan yang diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat melaksanakan tugas di tempat kerja keselamatan kerja dalam suatu organisasi harus dilaksanakan secara bersama-sama baik oleh pimpinan maupun karyawan sehingga kemungkinan kecelakaan kerja dapat dihindarkan. Dengan pelaksanaan K3 yang baik dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, dan meeningkatkan produktivitas kerja sehingga menjadikan K3 bukan hanya sebagai kewajiban perusahaan, tetapi menjadi kebutuhan kebutuhan pekerjanya untuk melindungi tenaga kerjanya. (Herry, 2020)

Data pra riset yang di temui di lapangan. Seperti Cedera fisik salah satu karyawan di perusahaan yang lupa memakai alat pelindung diri (APD) dan mengakibatkan tersiram air perebusan minyak kelapa sawit Penyakit tropis salah satu pekerja karyawan yang absen karena tidak memperhatikan kesehatan sehingga demam berdarah.

Disini penulis, memfokuskan penelitian pada Komunikasi Organisasi Pimpinan Terhadap Keselematan Dan Kesehatan Kerja Karyawan di PT. Adei Plantations Industry di Kabupaten Pelalawan di karenakan kondisi karyawan yang ada pada saat ini di PT. Adei Plantations Indusrty di Kabupaten Pelalawan berlokasi di Jalan Lintas Sumatra, Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. Dijumpai masih tidak taat terhadap perarturan instansi seperti adanya karyawan yang lupa membawa helm atau (APD) Alat Pelindung Diri untuk Keselamatan dan Kesehatan kerja Hal ini menunjukan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Adei Plantations Industry.

PT. Adei Plantations Industry merupakan sebuah perusahaan kelapa sawit yang berasal dari Malaysia. Perusahaan ini menanamkan modalnya pada sector usaha perkebunan kelapa sawit dan industri penghasil *Crude Palm Oil*

(CPO) yang mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Perusahaan PT.Adei Plantatitons Industry yang beroperasi di Riau terdapat di daerah Mandau Bengkalis dengan investasi 9000 hektar kebun sawit dan di Pelawan memiliki HGU seluas 12.860 hektar dan areal tanam 12.136 hektar kebun sawit.

Dari penjelasan diatas, bahwa permasalahan yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di karenakan adanya indisipliner karyawan PT.Adei Plantations Indutry peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“Komunikasi Organisasi Pimpinan dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Adei Plantation Industry Pangkalan Kerinci”**.

## 2. Penegasan Istilah

### 1. Komunikasi organisasi

Gutama (2010) Menyebutkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses mengirim dan menerima suatu pesan yan terjadi di dalam suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari keberagaman yang saling bergatung antara satu dengan yang lain. Menurut Rakhmat (2019) menyatakan Dalam keberlangsungan organisasi di ibaratkan seperti sebuah sistem yang bertugas untuk menghubungkan seluruh bagian bagian yang ada pada sruktur organisasi agar dapat saling mengisi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.komunikasi berperan penting dalam membangun alur informasi atas pemahaman yang tercipta antara pengirim (pimpinan) dengan penerima (karyawan) informasi dalam berbagai tingkatan yang ada di dalam sebuah organisasi.(Fauzan, 2021)

Goldhaber (1986) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu dengan yang lainnya untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang berubah ubah.(Zamzami & Wili, 2021). Dengan kata lain, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi ialah suatu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk saling mengisi kekosongan informasi satu dengan yang lainnya yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut.

### 2. Komunikasi pimpinan

Menurut Hasan dan Enas (2022) menyatakan bahwa komunikasi pimpinan merupakan sebuah proses penukaran informasi antara pimpinan dan anggotanya dalam suatu organisasi melalui komunikasi verbal, non verbal, formal dan informal, internal dan eksternal. Dalam sebuah organisasi komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan, pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi terutama untuk mencapai visi dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

misi sebuah organisasi. (Supriatal, 2023)

© Dengan kata lain, Komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebabkan oleh pimpinan merupakan sebagai contoh keteladanan bagi karyawan dalam mengambil tindakan tindakan dalam mempraktikan nilai nilai organisasi atau perusahaan dengan baik. Terlepas dari itu, pimpinan yang baik juga harus bertanggung jawab dan memberi kesempatan bagai pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi untuk meyampaikan dan memberikan masukan masukan ataupun informasi yang membangun kepada pimpinan untuk terciptanya kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan.

### 3. Keselamatan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, rantai tempat bekerja dan lingkunagan kerja, yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendegaran. (L Robert & Jhon, 2016). Keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja baik secara fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja di tujukan agar tenaga kerja melakukan kerjanya secara aman untuk melakukan kerjanya dalam aktivitas sehari-hari tujuanya untuk meningkatkan produktivitas. (Ari & Brilian, 2022) Dengan begitu, penulis menyimpulkan bahwa keselamatan kerja ialah perlindungan terhadap tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

### 3.3 Rumusan Masalah

Bagaimana komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Adei. Plantations Industry.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan di PT. Adei Plantation Industry Dalam Meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawanya

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menjadi sumbangsih ilmiah terutama bagi penulis dan mahasiswa ilmu komunikasi mahasiswa ilmu komunikasi Sebagai pengembangan ilmu yang didapatkan penulis selama menjadi mahasiswa Ilmu komunikasi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif



Kasim Riau.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis secara langsung dalam komunikasi Pimpinan dalam meningkatkan kinerja Karyawan di Pt Adei Plantations Idustry Pangkalan Kerinci

Diharapkan dapat berguna untuk penelitian lanjutan bagi peneliti atau pihak lain

## 3. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan dan pembahasan dalam penelitian, maka penulisan membagi penjelasan setiap bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, penegasan istilah, permasalahan, tujuan, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Bab ini menjelaskan tentang teori, kajian teori dan kerangka pikir.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode dan jenis pendekatan dalam penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data yang digunakan dalam penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab ini berisi gambaran umum penelitian yang diteliti mengenai Komunikasi organisasi pimpinan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Adei Plantations Idustry.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan bagaimana Komunikasi organisasi pimpinan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Adei Plantations Idustry.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian sebelumnya untuk menjadi referensi dalam memperluas cakupan penelitian yang akan diteliti dan juga untuk memperkuat penelitian ini. Adapun referensi atau pun kajian terdahulu berupa jurnal atau skripsi yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti, diantaranya yaitu :

1. Sebuah Jurnal yang diteliti oleh Hendra Hidayat Dkk dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS Di Riau”**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan dan kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara langsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menganalisis informasi yang diberikan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pada ada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif teori yang digunakan gaya komunikasi kepemimpinan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskritif hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pts di riau perbedaan penelitian terhadap penelitian yang di laksanakan terletak pada metode penelitian dan objek penelitiannya dan persamaan dengan penelitian penulis terletak di teorinya. (Hidayat, 2022)
2. Sebuah Jurnal yang diteliti oleh Marindo Firdaus Dkk dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung”**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan dan kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara langsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menganilisi informasi yang diberikan. Pada peneliatan ini menggunakan metode kuantitatif *Planing* (perencanaan) merupakan fungsi yang paling awal dari keseluruhan fungsi manajemen sebagaimana banyak di kemukakan oleh para ahli. *Actuating* (bergerakan) pelaksanaan merupakan fungsi yang paling utama, jika perencanaan dan perorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek aspek abstrak proses manajemen. Maka fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang yang dalam organisasi lembaga pendidikan. *Controlling* (pengendalian)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

istilah tersebut digunakan sebagai alat pengawasan. Pengawasan mengandung arti terus menerus, merekam, memberikan penjelasan, dan petunjuk. Selain itu pengawasan juga bermakna pembinaan dan pelurusan terhadap berbagai ketidakpastian dan kesalahan. (Firdaus, 2020)

Sebuah jurnal yang diteliti oleh Resti Ismawanti dengan judul **“Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT.Telkom Indonesia Tbk.DIVREG 3 Jawa Barat”**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan dan kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara lagsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menganalisis informasi yang diberikan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pedekatan deskriptif dengan menggunakan wawancara, dokumentasi observasi, sebagai teknik pengumpulan datanya. Penelitian ini menggnakan teori komunikasi organisasi dan motivasi kerja yang hasil dari penelitian ini bahwa manajemen komnikai organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mengubah sikap tau perilaku serrrta kinerja karyawan.perbedaan penelitian ini terletak pada tempat dan objek penelitiannya.(Resty, 2022)

4. Sebuah Jurnal yang diteiliti oleh Annisa Nurislami Dkk dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Feva Indonesia”**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam mencerna informasi. Jenis penelitian ini *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif. Teori yang digunakan adalah teori komunikasi organisasi, hasil dari penelitian ini bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbedaan penelitian ini terletak pada metode dan cara dengan teknik pengumpulan data dan objeknya.( Annisa Nur Islami, 2021)

5. Sebuah Jurnal yang diteliti oleh Irawati Wibowo Dan Mira Herlina dengan judul **“Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Restaurant & Café Al Zein”**. Permasalahan pada Jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam mencerna informasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan tekkn wawancara, obsevasi ,dan dokumentasi teori yang digunakan itu pola komunikasi dan hasil penelitian ini bahwa pola komunikai yang terjadi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap tugasnya. Perbedaan penelitian initerletak pada objeknya. (Wibowo, 2020)

6. Sebuah Jurnal yang diteliti oleh Indri Erwhani Dkk dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak"**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan dan kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara lagsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menganalisis informasi yang diberikan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis yang mana sumber datanya di ambil dengan cara melakukan dengan menyebarkan angket dan kusioner sebanyak delapan puluh delapan orang. Penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Hasil dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIKES Di Pontianak. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode penilitian dan cara pengumpulan data serta objek penelitiannya. (Hasdiana, 2019)

7. Sebuah Jurnal yang diteliti oleh Wilda Hikmalia Dan Ahmad Toni dengan judul **"Menciptakan Iklim Harmonisasi Komunikasi Organisasi Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Administrasi"**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pada penelitian in megggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskritif teori yang digunakan iklim komunikasi, dengan hasil penelitian ini bahwa pegawai administrasi menyatakan bahwa dengn gaya iklim komunikasi yang di ciptakan oleh pimpinan mereka merasa dihargai sehingga terciptanya efektivitas kinerja di dalam organisasi sangat berpengaruh. Perbedaan penelitian yang akan di teliti oleh penulis terletak pada objeknya serta teori yang digunakan. (Wilda Hikmalia, 2023)

8. Sebuah Judul yang diteliti oleh Nazariah Dkk dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muaro Jambi"**. Permasalahan pada Jurnal ini yaitu proses komunikasi di dalam organisasi ini kurang berjalan dengan baik dari atasan kepada karyawan dan kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara lagsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan metode analisis kuantitatif menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Sebagai analisis datanya. Teori yang digunakan gaya kepemimpinan, hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di karenakan gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan sangat baik dalam menjalankan peranya. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode dan pendekatan srta objek penelitiannya(Nazariah., 2022)

Sebuah Judul yang diteliti oleh Felicia M. Agow dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN ULP AIRMADID”**. Permasalahan pada jurnal ini yaitu proses kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara lagsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menganalisis informasi yang diberikan yang mempengaruhi semangat kerja dan kualitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner. Teori yang digunakan komunikasi organisasi dengan hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuaan kerja secara signifikan sehingga menciptakan kehidupan kerja berkualitas dan kepuasan kerja di PT.PLN ULP AIRMADIDI. Perbedaan penelitian yang akan di teliti penulis terletak pada metode serta pendekatan penelitan dan objek penelitiannya.(Agow, 2020)

10. Sebuah Skripsi yang di tulis oleh Widya Indriani dengan judul **“Analisis Komuninkasi Organisasi Antara Pimpinan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tasma Puja Di Kabupaten Kampar”**. Permasalahan dalam skripsi ini yaitu kurang aktifnya pimpinan dalam memberih arahan secara lagsung pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.dengan memakai wawancara,observasi,dan dokumentasi sebagai teknik pegumpulan data. Teori yang digunakan komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dengan hasil penelitian ini bahwa komunikasi vertikal dan horizontal yang ada di dalam perusahaan PT. Tasma Puja memiliki faktor penghambat yaitu kurang faham nya karyawan dalam menyampaikan atau berkomunikasi keatas (pimpinan) dalam menyampaikan pendapatnya dan ada juga faktor pendukung berupa besarnya perhatian yang dberikan atasan (pimpinan) kebawahannya (karyawan) seperti diberikan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di tulis yang terletak pada objek penelitian dan meemiliki persamaan padaa teori yang metode yang akan digunakan.( Farhan Saputra, 2022)



## 2.2. Landasan Teori

### 1. Komunikasi Organisasi

#### Komunikasi

Menurut Stuart (1983), akar kata dari komunikasi berasal dari kata *Communico* (berbagi). Kemudian berkembang ke dalam bahasa latin, *communis* (membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih). Sebagai sesuatu yang tidak berwujud, setiap orang dapat mendefinisikan komunikasi menurut sudut pandang masing- masing, sebagaimana yang ter kutip berikut ini:

- a) Komunikasi menurut Hovland, Jenis dan Kelly (1953) adalah proses yang melaluinya seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata- kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya (khalayak).
- b) Komunikasi adalah, proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain- lain. (Berelson dan Steiner, 1964).
- c) Komunikasi adalah proses yang menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya dalam kehidupan. (Reusch, 1957). Selanjutnya, Brooks mengemukakan bahwa ilmu komunikasi merupakan integrasi prinsip-prinsip komunikasi yang diketengahkan para cendekiawan berbagai disiplin akademik. (Suriati Samsinar., 2022)

Pendapat David K. Berlo yang dikenal dengan “SCMR” yang terdapat di kutip oleh (Oktarina Yetty, 2017) didalam buku “Komunikasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktik”, yaitu :

1. Pengirim atau komunikator (*Source*) yaitu perorangan atau organisasi yang mengirim pesan. Seorang komunikator harus pintar dalam membaca perasaan atau pikiran komunikan agar komunikan memahami pesan yang disampaikan.
2. Media (*Channel*) alat yang digunakan oleh komunikator kepada komunikan.
3. Pesan (*Message*), yaitu sesuatu yang dikomunikasikan kepada komunikan berbentuk verbal ataupun non verbal
4. Komunikan (*Receiver*), yaitu orang yang menerima pesan dari komunikator

Berdasarkan unsur unsur tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu dan menjadikan penghubung antar individu dengan individu maupun antar dengan organisasi di dalam kegiatan sehari-hari.

Di dalam buku komunikasi dan public relations yang ditulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh Ummam dkk (2012) Adapun fungsi dari komunikasi dibagi menjadi 4, dimana satu sama lain saling terhubung, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi sosial  
Yaitu komunikasi yang mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting dalam membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, keberlangsungan hidup, serta terhindar dari tekanan dan ketegangan dalam menjalin hubungan dengan orang lain.
2. Komunikasi ekspresif  
Yaitu dilakukan secara sendirian maupun dalam kelompok. komunikasi ini tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain akan tetapi komunikasi ekspresif ini untuk mengexpresikan seseorang
3. Komunikasi ritual  
Yang bersifat mistik dan kadang sulit di pahami oleh orang yang diluar komunitas yang berkaitan
4. Komunikasi instrumental  
Komunikasi ini memiliki tujuan utama yaitu menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap, dan keyakinan, serta untuk menghibur.

#### b. Organisasi

Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat serta mengatur dan mengorganisasi kegiatannya dalam mencapai suatu tujuan tetapi karena keterbatasan kemampuan menyebabkan mereka tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa adanya kerjasama. Hal tersebut mendasari manusia untuk hidup dalam berorganisasi.

Schein (1982) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan yang lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasi aktivitas dalam organisasi tersebut. Kohler (1976) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. (Silviani, 2020)

Hubungan antara ilmu komunikasi organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam

mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi dalam organisasi dimanfaatkan sebagai untuk mempertanyakan bentuk komunikasi apa, metode teknik apa yang digunakan, media apa yang di pakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor yang menjadi penghambat yang berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa di setiap kegiatan sehari hari termasuk dalam organisasi tidak terlepas dari namanya komunikasi. Komunikasi berperan penting dalam suatu organisasi dikarenakan di dalam organisasi harus memiliki proses penghubung antara individu-individu lainnya agar terkoneksi satu sama lain dalam mencapai target atau tujuan organisasi tersebut.

### **Komunikasi Organisasi**

Gutama (2010) Menyebutkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses mengirim dan menerima suatu pesan yang terjadi di dalam suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari keberagaman yang saling bergatung antara satu dengan yang lain. Menurut Rakhmat (2019) menyatakan Dalam keberlangsungan organisasi di ibaratkan seperti sebuah sistem yang bertugas untuk menghubungkan seluruh bagian bagian yang ada pada struktur organisasi agar dapat saling mengisi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi berperan penting dalam membangun alur informasi atas pemahaman yang tercipta antara pengirim ( pimpinan ) dengan penerima ( karyawan) informasi dalam berbagai tingkatan yang ada di dalam sebuah organisasi. (Fauzan, 2021)

Goldhaber (1986) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu dengan yang lainnya untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang berubah ubah. (Zamzami, 2021). Dengan kata lain, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi ialah suatu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk saling mengisi kekosongan informasi satu dengan yang lainnya yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut.

Golhaber juga menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat di definisikan dari berbagai sudut pandang, sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang di pengaruhi oleh lingkungannya baik secara internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi melibatkan pesan dan saluran, tujuan, arah dan media.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Komunikai organisasi melibatkan hubungan dan perasaan antar individu.

Dapat peneliti simpulkan bahwa komunikasi organisasi ialah komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang bersifat terbuka dan melibatkan persaan serta hubungan antar individu yang ada di dalam organisasi tersebut untuk saling memberikan informasi atau masukan dalam mencapai tujuan dalam organisasi tersebut.

### Jenis Komunikasi Organisasi

Efendi (1993) menyatakan bahwa komunikasi internal dalam organisasi terbagi menjadi tiga jenis dikutip oleh Nurul Fadli (2021), yaitu

1. Komunikasi *Vertikal*

Yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*) adalah komuikasi dari pimpinan kebawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two way trafic communication*).

Menurut (Hani,2011) menjelaskan bahwa komunikasi vertikal di laksanakan sesuai rantai perintah atau pelaksanaan komunikasi ini dilakukan sesuai tingkat stuktur, dari tingkat lebih tinggi ke tingkat bawah untuk memberi informasi, intruksi, penilaian, dan nasehat. Komunikasi *vertikal* dapat di bedakan menjadi dua arus komunikasi, yaitu:

- a. Komunikasi *vertikal* ke bawah

Yaitu penyampaian informasi dari atasan kebawahan sesuai struktur atau tataran organisasi yang bertujuan untuk menyediakan informasi, pengendalian pengawasan, utnuk membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kominkasi kebawah antara lain, keterbukaan, kredibilitas, pesan yang berlebihan, pengaturan waktu dan penyaringan. Ada beberapa ciri untuk menentukan metode yang efektif yang terdapat dalam buku Komunikasi Organisasi (Siregar, 2021), yaitu :

1. Ketersediaan atau kebiasaan, metode ini yang banayak dalam organisasi untuk menggabungkan metode lainnya.
2. Biaya, metode ini digunakan jika informasi atau pesan yang dibutuhkan bersifat mendesak.
3. Pengaruh atau akibat, metode ini digunakan sebagai pembanding antara metode lainnya.
4. Keterkaitan atau relevansi, metode ini digunakan untuk memberikan informasi yang lebih rinci dan kompleks.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Jawaban atau reaksi, metode ini digunakan untuk melihat reaksi respon terhadap suatu informasi dalam bentuk pertemuan.
  6. Keterampilan dan kemampuan, metode yang di pilih sesuai dengan fungsi komunikator dan komunikan
- b. Komunikasi *vertikal* ke atas

Ialah penyampaian informasi dari pejabat mempunyai kedudukan lebih rendah kepada pejabat yang berkedudukan lebih tinggi di dalam tataran organisasi. aliran informasi dari bawah keatas membantu maneger mempelajari perilaku, sikap, dan emosi karyawan. Atasan juga harus mempunyai sikap terbuka dan mau berbagi ide atau gagasan dan pandangan dengan bawahanya dalam rangka mengambil keputusan

Akan tetapi, komunikasi dari awah ke atas cenderung kurang efektif dikarenakan beberapa faktor, di antaranya:

1. Pimpinan tidak memberikan respon ketika anggota memberikan informasi atau mengangkat masalah
  2. Pemimpin cenderung *defensif*, sehingga membuat bawahan merahsiakan informasi.
  3. Pemimpin sering menghambat arus komunikasi yang seharusnya terjadi di dalam sebuah organisasi.
  4. Pemimpin sering menunda waktu saat bawahan organisasi menginginkan suatu tindakan yang seharusnya dibutuhkan.
2. Komunikasi *Horizontal*

Ialah komunikasi yang bersifat mendatar, misalnya anggota staf dengan anggota staf, pegawai tingkat menengah dengan tingkat menengah atau pegawai tingkat rendah dengan tingkat rendah dengan kata lain komunikasi ini dilakukan antar karywan dengan karyawan. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, yang memudahkan dalam mengkoordinasikan dalam penanganan masalah organisasi. (Septiani, 2023)

Dengan kata lain, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi horizontal ialah komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan dan piminan dengan pimpinan yang bertujuan untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, memecahkan masalah dan untuk saling sokong menyokong dalam melaksanakan tugas.

Di era digital ini menurut Bartels (2010) yang dikutip oleh Dian Pratiwi Dkk (2023) kemampuan komunikasi horizontal



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi:

1. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi terkait pembagian tugas
  2. Memudahkan mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang di hadapi
  3. Sebagai kesempatan bertukar informasi, pengetahuan dan pengalaman
  4. Sebagai upaya untuk memudahkan penyelesaian konflik atau perselisihan yang terjadi di dalam organisasi
  5. Sebagai media untuk menjalin hubungan baik melalui kegiatan bersama yang berada di dalam organisasi.
3. Komunikasi *Diagonal*

Yaitu komunikasi yang melibatkan antara dua tingkatan organisasi yang berbeda yang biasanya di sebut dengan komunikasi menyilang dari segi tingkatan di dalam sebuah organisasi. Warsanto (1990) di dalam bukunya yang berjudul Etika Komunikasi Kantor menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkatan yang berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak yang lain.

Kelebihan Komunikasi diagonal ini adalah terjalinya pertukaran informasi antara pihak yang mempunyai wewenang yang berbeda tanpa terjadinya tekanan antara atasan dan bawahan, sehingga komunikasi yang terjalin terasa leluasa dan fleksibel. Komunikasi diagonal di lakukan dengan memutus arah komunikasi yang ditentukan oleh organisasi, tetapi memiliki prosedur atau tahapan tertentu.

### **Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi**

Gangguan atau hambatan komunikasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk mengekspresikan berbagai gangguan dan hambatan dalam komunikasi antar komunikator dan komunike atau penerima pesan. Berikut ini adalah beberapa jenis hambatan komunikasi yang terjadi, diantaranya:

- 1) Hambatan fisik, seperti komunikator tidak bisa melihat komunikan di karenakan berbeda lokasi.
- 2) Hambatan psikologis/manusiawi, ini terjadi karena setiap orang mempunyai perbedaan diantara satu dengan yang lainnya seperti sikap, minat, dan motivasi dan membuat individu melihat dengan cara berbeda dan menjadi terhambatnya proses komunikasi.
- 3) Hambatan sosial budaya, bisa terjadi karena setiap individu mempunyai latar belakang budaya berbeda untuk mengirimkan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta menerrima pesan.

- 4) Hambatan *linguistik*, terjadi karena individu memberikan eksperimen yang tidak tepat, penafsira yang tidak tepat menggunakan kata-kata yang ambigu dan penggunaan kosa kata yang tidak sesuai.
- 5) Hambatan teknis, terjadi manakala ketika seseorang sebagai komunikator menggunakan teknologi untuk mengirim pesan. Seperti tata suara yang buruk, sinyal video yang lemah, dan sinyal jaringan telekomunikasi.
- 6) Hambatan meluber, yang dimana begitu banyaknya informasi yang ada namun personal mempunyai keterbatasan dalam menyerap informasi yang ada.
- 7) Hambatan literasi *digital*, adalah hambatan pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Keselamatan kerja

### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendegaran (Mathis L Robert, 2016). Keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja baik secara fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja di tuju agar tenaga kerja melakukan kerjanya secara aman untuk melakukan kerjanya dalam aktivitas sehari-hari tujuannya untuk meningkatkan produktivitas. (Ari & Brilian, 2022) Dengan begitu, penulis menyimpulkan bahwa keselamatan kerja ialah perlindungan terhadap tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

### Kesehatan kerja

Kesehatan kerja ialah dimana suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha untuk mencegah dan mengobati terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik dapat menguntungkan karyawan secara material, lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. (Galib, 2021). Dengan begitu penulis menyimpulkan jika kesehatan kerja terjaga akan menguntungkan buat perusahaan tersebut karena meningkatnya produktivitas yang ada di perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik.

### **Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diantaranya adalah perilaku, lingkungan kerja, insiden kecelakaan kerja, beban kerja terdiri dari waktu yang singkat, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, tingkat kesulitan yang tinggi dan peraturan yang ketat, kemudian ambiguitas peran dimana intruksi yang kurang jelas, kesalahan komunikasi perilaku yang tidak adil hingga gaji tidak sesuai hingga gangguan psikologis menyebabkan tubuh kurang sehat, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman, mudah emosi dan kecelakaan kerja terpukul benda keras, terkena benda jatuh, terkilir, luka memar, sakit mata hingga luka pada tangan dan kaki.(Diah, 2022) Disini penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan tersebut karena keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas sebaliknya keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

### **Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Menurut irzal (2016) ada beberapa poin tujuan dan manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
- 2) Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan
- 3) Mencegah/mengurangi kematian.
- 4) Mencegah/mengurangi cacat tetap.
- 5) Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian
- 6) Pemeliharaan bangunan, alat ala kerja, mesin-mesin instalasi dan sebagainya.
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya.
- 8) Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat,sumber-sumber produksi lainnya.
- 9) Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman

sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat.

10) Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan.(Elvin, 2022)

Disini penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dan manfaat keselamatan dan kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja yang baik seperti fisik, psikologis dan sosial agar peralatan atau perlengkapan kerja digunakan sebaik-baiknya dan menempatkan para pekerja di lingkungan perkerjaanya sesuai keterampilan kemampuan fisik agar terhindar penyakit akibat pekerjaan.

### 3. Gaya Komunikasi Kepemimpinan a. Komunikasi pimpinan

Menurut Hasan dan Enas (2022) menyatakan bahwa komunikasi pimpinan merupakan sebuah proses penukaran informasi antara pimpinan dan anggotanya dalam suatu organisasi melalui komunikasi verbal, non verbal, formal dan informal, internal dan eksternal. Dalam sebuah organisasi komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan, pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi terutama untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi.(Supriatal, 2023)

Dengan kata lain, Komunikasi pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebabkan oleh pimpinan merupakan sebagai contoh keteladanan bagi karyawan dalam mengambil tindakan tindakan dalam mempraktikan nilai nilai organisasi atau perusahaan dengan baik. Terlepas dari itu, pimpinan yang baik juga harus bertanggung jawab dan memberi kesempatan bagi pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi untuk meyampaikan dan memberikan masukan masukan ataupun informasi yang membangun kepada pimpinan untuk terciptanya kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan.

Komunikasi pimpinan terhadap karyawan tidak terlepas dengan suatu organisasi. Organisasi sendiri merupakan wadah bagi masyarakat yang ingin meraih hasil yang sebelumnya tidak pernah ia capai secara individu maupun kelompok. Organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan tempat kita kerja, tempat kita bermain, dan organisasi tempat kita dapat melakukan apa saja.(zainal, 2012)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Pola dan gaya komunikasi organisasi kepemimpinan

Pola komunikasi merupakan bentuk hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan yang dikaitkan dua komponen, yaitu gambaran atau rencana meliputi langkah-langkah pada suatu aktivitas dengan komponen-komponen yang merupakan bagian penting atas terjadinya hubungan komunikasi antar manusia atau kelompok dan organisasi. (Fadhli, 2005) menyatakan terdapat dua macam pola komunikasi organisasi, yaitu :

### 1. Pola komunikasi formal

Pola ini bersangkutan terhadap struktur, fungsional maupun posisi atau kedudukan sesuai tanggung jawab dan wewenang di dalam organisasi. Dalam proses penyampaian informasi pada pola komunikasi ini berkaitan dengan proses penyampaian informasi internal di dalam organisasi komunikasi *vertikal*, komunikasi *horizontal*, dan *diagonal*.

### 2. Pola komunikasi informal

Pada pola komunikasi ini, tidak memandang pangkat, kedudukan dan jabatan dalam menyampaikan informasi secara leluasa dikarenakan bersifat terbuka. Namun, informasi yang di peroleh sering kali tidak akurat dan tidak dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya, contohnya gosip. (Muhammad Ridwan Yunus, 2021)

Menurut Tubbs dan Moss menyatakan bahwa kesesuaian suatu komunikasi yang di gunakan bergantung pada maksud pada pengirim (*sender*) dan harapan penerima (*receiver*). Pesan pesan yang bersal dari komunikator (pimpinan) bersifat satu arah dan tidak menjual gagasan tetapi di bicarakan bersama untuk menjelaskan kepada orang lain kegiatan yang apa dilakukan.

Steward L. Tubs dan Selvia Moss yang dikutip Ruliana dalam buku Komunikasi Organisasi (Ruliana, 2014) menyebutkan bahwa ada 6 gaya komunikasi kepemimpinan, diantaranya itu :

*The controlling style* (Gaya komunikasi mengendalikan)

Gaya komunikasi ini bersifat mmengendalikan, di tandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membtasi, memaksa dan mengatur perilaku dan pikiran orang lain. Pimpinan yang menggunakan komunikasi ini di kenal dengan nama komunikator satu arah atau *one way communicators*. Komunikator ini tidak peduli dengan pandangan negatif oang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan kekuasaan untuk memaksa orang lain untuk mematuhi pandangan pandangnya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *The equalitarian style* (Gaya komunikasi dua arah)

Gaya komunikasi ini berlandaskan kesamaan, di tandai dengan berlakunya penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tulisan yang bersifat dua arah (*two-way traffic of communication*) dalam komunikasi ini, komunikasi dilakukan dengan cara terbuka yang artinya setiap anggota organisasi dapat dengan bebas mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dengan rileks dan santai dalam keadaan formal. Dengan kata lain gaya komunikasi ini memiliki sikap kepedulian dan kesetaraan dalam menjalin hubungan.

*The structuring style* (Gaya komunikasi terstruktur)

Gaya komunikasi yang terstruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

4. *The regulishing style* (Gaya komunikasi melepaskan)

Gaya komunikasi ini yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau sender memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). *The dynamic style of communications* ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun supervisor yang membawahi para wiraniaga (*salesmen* atau *saleswomens*).

*The dynamic style* (Gaya komunikasi dinamis)

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan atau sender sedang bekerjasama dengan orang-orang yang berpengetahuan atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya.

*The withdrawal style* (Gaya komunikasi menarik diri)

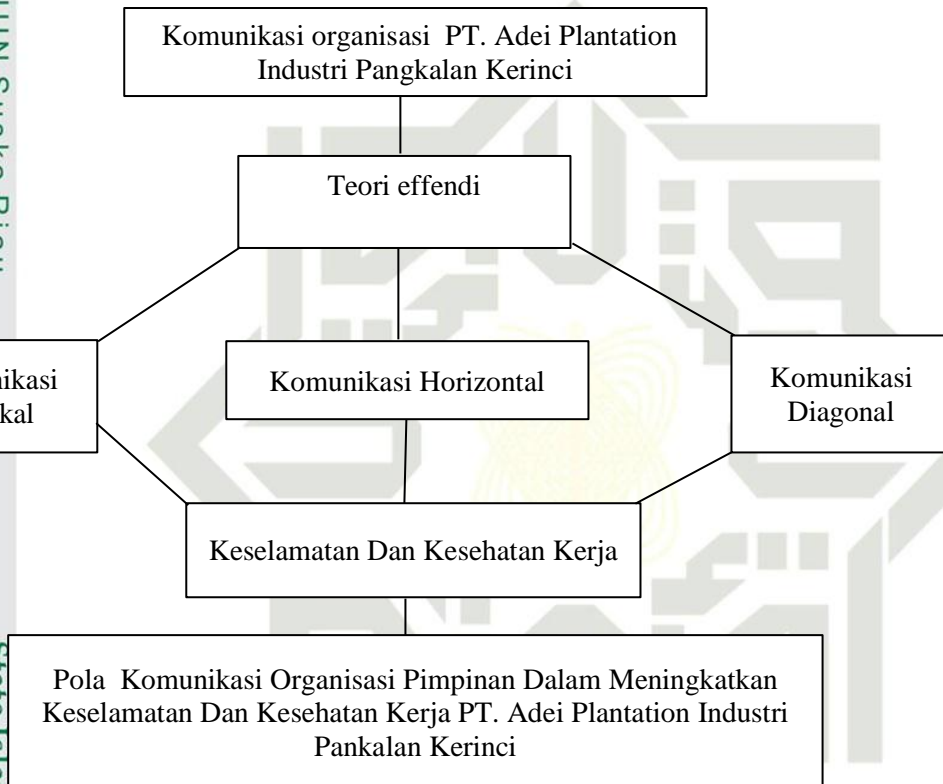
Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antar pribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.



**2.3. Kerangka Pemikiran**

Untuk sampai kepada pembahasan penelitian ilmiah, perlu diketahui terlebih dahulu kerangka berpikir ilmiah. Hal ini merupakan landasan yang memberikan dasar-dasar pemikiran yang lebih kuat sebagai tempat berdirinya hasil-hasil penelitian tersebut.

**Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Olahan Peneliti 2024*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Desain Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui tentang komunikasi yang dilakukan Pimpinan di PT. Adei Plantations Industry Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Pada penelitian kualitatif, merupakan kegiatan penelitian memiliki tujuan dalam menemukan titik dari sebuah masalah yang ada dalam rumusan masalah penelitian. Dari mengidentifikasi pertanyaan dari rumusan masalah yang ada tersebut, peneliti akan bisa menentukan model dari penelitiannya. Dari hasil penelitian tersebut, akan menemukan karakteristik, jenis penelitian, teknik dalam mengumpulkan data hingga menganalisa data yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan kajian penelitiannya.

Creswell (2014) menyatakan didalam buku Pengantar Metode Kualitatif bahwa :

*“Qualitative research is an approach for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem. The process of research involves emerging questions and procedures, data typically collected in the participant’s setting, data analysis inductively building from particulars to general themes, and the researcher making interpretations of the meaning of the data. The final written report has a flexible structure. Those who engage in this form of inquiry support a way of looking at research that honors an inductive style, a focus on individual meaning, and the importance of rendering the complexity of a situation.”*

"Penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang dikaitkan dengan masalah sosial atau manusia. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul, data yang biasanya dikumpulkan dalam pengaturan peserta, analisis data yang dibangun secara induktif dari tema khusus hingga tema umum, dan peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Laporan tertulis akhir memiliki struktur yang fleksibel. Mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini mendukung cara melihat penelitian yang menghormati gaya induktif, fokus pada makna individu, dan pentingnya memberikan kompleksitas situasi."

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahwa penelitian kualitatif merupakan bentuk metode dalam penelitian yang akan memahami permasalahan pada manusia ataupun dalam lingkungan sosial agar tercipta sebuah gambaran secara menyeluruh lalu dipaparkan dalam rangkaian kata, memberikan data yang rinci dari sumber informasi terpercaya. (Roosinda Fitria Widiyani., 2021)

Dengan penelitian kualitatif, peneliti bertujuan untuk menggambarkan data atau hasil yang ditemukan melalui metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan oleh stakeholder PT. Adei Plantation dengan bahasa yang jelas.

### 2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Di PT. Adei Plantations yang berlokasi di Jalan Lintas Sumatra, Pangkalan Kerinci Kota, Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni sampai Bulan Agustus 2024

### 3. Informan Penelitian

Menurut (Hesse-Bibber, 2006) dan (Madison, 2005) mengatakan bahwa informan adalah situasi komunikasi antara periset dengan partisipan yang mengekspresikan perasaan mereka dengan bebas di landasi dengan kepercayaan dan saling menghormati dengan baik selama proses pengumpulan data. Oleh karena itu, penulis mengambil informan di dalam penelitian ini yaitu stakeholder yang berwenang di perusahaan PT. Adei Plantations Industry.

**Tabel 3.1**  
**Informan Penelitian**

No	Nama	Keterangan
1.	Monica Ilhami	Informan Kunci sebagai Humas PT. Adei Plantation Industry
2.	Alwi Fatrah Siddiq	Informan pendukung sebagai Staff PT. Adei Plantation Industry
3.	Muhammad Akmal	Informan Pendukung sebagai Karyawan PT. Adei Plantation Industry
4.	Budi Setiawan	Informan Pendukung sebagai Karyawan PT. Adei Plantation Industry

Sumber : Olahan Peneliti 2024



### 3.4 Sumber Data

© Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder adapun sumber data yang di maksud ialah :

#### 1. Data Primer

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumber data dengan melakukan observasi secara langsung. Dengan demikian, data dan informasi yang peneliti dapatkan dengan secara langsung dengan cara melakukan observasi serta wawancara secara langsung ke lokasi penelitian. (Kaharudin, 2021)

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2018) ialah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya melalui informasi dari orang lain atau dokumen. Dengan begitu data sekunder ialah data penunjang berupa catatan jurnal, kajian literature yang meyangkut dengan objek penelitian. (Elsa, 2023)

### 5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data mengenai objek yang akan diteliti, penulis akan menggunakan beberapa cara untuk memperoleh data, diantaranya yaitu:

#### 1. Wawancara

Menurut Berger (2000) wawancara ialah percakapan antara periset kepada seseorang dengan harapan mendapatkan informasi mengenai objek yang akan di teliti. Dalam pengertian lain wawancara merupakan sebuah metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung kepada sumbernya. (Kriyantono, 2006)

#### 2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang di fokuskan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan. Dengan kata lain observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memahami, mendengarkan dan mengamati objek secara langsung tanpa mediator atau perantara untuk mengetahui dan mendapatkan data secara langsung di lapangan. (Kriyantono, 2006)

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara memperoleh data melalui riset historis yang bertujuan untuk menggali data data di masa lampau secara sistematis dan objektif. Metode dokumentasi merupakan metode pelengkap untuk mendapatkan informasi yang mendukung dan memperkaya analisis dan interpretasi data dari metode wawancara dan observasi. (Kriyantono, 2006)



## BAB IV GAMBARAN UMUM

### Profil Perusahaan

Perusahaan PT Adei Plantation & Industry merupakan Group Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau-Indonesia. Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad berasal Perusahaan Karet Kuala Lumpur Limited (KLR) (1906-1960) yang didirikan di London, pada tahun 1906 untuk menguasai 600 ha yang terdiri dari perkebunan karet dan kopi di Malaya (sekarang Malaysia). Pada tahun 1907, saham KLR yang terdaftar di London Stock Exchange. Jejak KLK sejarah Pada 1906 ketika The Kuala Lumpur Perusahaan Karet Limited (KLRC) didirikan di London.

Dengan modal disetor £ 180.000 KLRC berhasil memperoleh 5 perkebunan sebesar 640 hektar lahan ditanami terutama dengan karet dan kopi yang terletak di Kuala Lumpur. Antara tahun 1959-1961, serentetan akuisisi terjadi. KLRC juga mengakuisisi Para Timur Sumatera Perkebunan Karet Ltd yang memiliki perkebunan di Sumatera, Indonesia., nama Perseroan diubah ke Kuala LumpurKepong-Amalgamated Terbatas (KLKA) pada tahun 1960. Pada saat ini, Perseroan telah meningkatkan kepemilikan sahamnya menjadi sekitar 30.000 ha Tanaman. Pada tahun 1960, KLRC berubah nama menjadi Kuala Lumpur-Kepong Amalgamated Ltd yang disingkat dengan KLKA. Kelompok ini mulai menanam kelapa sawit di Real Fraser. Pabrik pertama kelompok, Mill Fraser dibuka pada tahun 1967. Pada tahun 1971, KLKA membuka Kantor Pusat di Kuala Lumpur. Tahun berikutnya, tinggal pajak KLKA itu ditransfer dari Inggris ke Malaysia.

Pada tahun 1973, Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) Mulai didirikan di Malaysia dan di bawah Skema Rekonstruksi, KLKA pergi ke likuidasi sukarela dengan KLK mengambil alih aset dan kewajiban KLKA. Saham perusahaan terdaftar di bursa efek Kuala Lumpur, Singapura dan London. Pada tahun 1979, Kantor Pusat dipindahkan dari Kuala Lumpur ke Ladang Pinji, Perak. Sebagai langkah terakhir, pada tahun 1973 di bawah Selanjutnya saham KLK dicatatkan di bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur. Daftar di bursa saham Singapura berakhir pada 1 Januari 1990 sesuai dengan kebijakan nasional. Karena volume perdagangan saham diabaikan KLK di London Stock Exchange, KLK menarik pencatatan pada Bursa Efek London pada tanggal 1 Mei 2005.

Kuala Lumpur Kepong Berhad (KIK) merupakan sebuah perusahaan yang didirikan di Malaysia dengan mempekerjakan karyawan di Kelompok perusahaannya mencapai lebih dari 25.000 karyawan di seluruh dunia. Hal ini terdaftar di Pasar Utama Bursa Efek Malaysia Berhad dan memiliki

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## 4.2 Visi Misi

1. Logo Perusahaan
2. Makna Logo
3. Visi Perusahaan

**Gambar 4.1**  
**Logo PT. Adei Plantation Industry**



*Sumber : Olahan peneliti 2024*

### 2. Makna Logo

Makna dari logo KKL (Kuala Lumpur Kepong) yang digunakan oleh perusahaan pabrik kelapa sawit mencerminkan nilai-nilai dan identitas perusahaan yang berkaitan dengan industri kelapa sawit dan komitmen terhadap keberlanjutan. Warna Hijau: Warna hijau sering digunakan untuk melambangkan keberlanjutan, kelestarian alam, dan komitmen perusahaan terhadap praktek ramah lingkungan dalam budidaya kelapa sawit.

Bentuk Lingkaran atau Oval: Bentuk ini sering melambangkan kesatuan, integritas, dan kesinambungan. Ini dapat menunjukkan bagaimana perusahaan berusaha untuk menjaga hubungan yang baik dengan alam dan masyarakat.

Tulisan KKL: Singkatan dari Kuala Lumpur Kepong, yang mewakili sejarah perusahaan dan identitas bisnis. Ini juga dapat mencerminkan profesionalisme dan kredibilitas perusahaan dalam industri global.

Secara keseluruhan, logo KKL mengkomunikasikan komitmen perusahaan terhadap kualitas produk, keberlanjutan, dan integrasi antara industri dengan lingkungan hidup.

### 3. Visi Perusahaan

Berkomitmen untuk memastikan produksi minyak kelapa sawit lestari.



UIN SUSKA RIAU

#### 4. Misi perusahaan

Misi perusahaan ini digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan-perusahaan untuk merumuskan siapa mereka dan apa yang mereka capai. Misi ini mengarahkan fokus dan tujuan bagian tugas sehari-hari anda, membimbing semua orang di perusahaan menuju arah yang sama agar mendorong kesuksesan bisnis dan membangun merk. Dalam KLIK, MISI kita adalah BERJUANG BAGI KEUNGGULAN!

Dan dalam mewujudkan visinya, perusahaan ini menggunakan 3 Prinsip yaitu *People* (Manusia), *Planet* (Bumi) dan *Prosperity* (Kemakmuran) dengan cara :

- a. Menjadi warga perusahaan yang baik dan bertanggung jawab
- b. Menerima keuntungan yang wajar dari investasi
- c. Mempertahankan pembayaran deviden yang stabil Pertumbuhan berkelanjutan melalui re-investasi dan laba yang ditahan .
- d. Memelihara standar etika dan praktik bisnis yang tinggi
- e. Memenuhi tanggung jawab sosial kami di masyarakat dimana kami beroperasi.

#### 4.3 Struktural

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1. General Manager(GM)

Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional pabrik, pengambilan keputusan strategis, dan pencapaian target produksi.

Adalah eksekutif tingkat tinggi yang bertanggung jawab atas operasional perusahaan secara menyeluruh. GM juga dikenal sebagai tangan kanan CEO dan bertanggung jawab atas strategi keberhasilan jangka panjang perusahaan.

## 2. Manager

Adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan para pegawai perusahaan agar dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi

## 3. Asisten Manager

Adalah orang yang membantu manajer dalam mengelola operasi harian, tugas administratif, dan tugas tugas lainnya yang berkaitan dengan manajemen .

## 4. Staff

Adalah sekelompok orang yang membantu pimpinan perusahaan dalam mengelola sesuatu. staf memiliki peran penting dalam perusahaan dan biasanya bekerja di posisi strategi.

## 5. Hubungan Masyarakat (Humas)

Humas bertugas menjaga citra dan reputasi perusahaan di mata publik, pelanggan, mitra kerja, dan media. Mereka membangun komunikasi yang efektif dengan pihak eksternal, menyebarkan informasi resmi perusahaan, serta mengelola hubungan dengan komunitas dan pemerintah. Selain itu, Humas juga bertanggung jawab menangani isu atau krisis yang dapat memengaruhi reputasi perusahaan, sekaligus menyelenggarakan acara seperti seminar atau program tanggung jawab sosial untuk memperkuat citra positif perusahaan.

## 6. Staff K3

Staf K3 bertugas memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Mereka mengidentifikasi potensi bahaya, menganalisis risiko, dan menyusun prosedur operasional standar yang harus dipatuhi semua karyawan. Staf K3 juga melakukan inspeksi rutin untuk memastikan semua alat dan fasilitas kerja memenuhi standar keselamatan, memberikan pelatihan kepada karyawan terkait keselamatan kerja, serta menangani insiden kerja untuk mencegah kejadian serupa di masa depan. Selain itu, staf K3 memastikan lingkungan kerja tetap aman dan sehat dengan memantau faktor seperti kebisingan, debu, atau bahan kimia yang dapat membahayakan kesehatan karyawan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 7. Mandor

Adalah pemimpin lapangan yang bertanggung jawab atas proyek konstruksi, mulai dari perencanaan, penugasan, pengawasan, hingga pengurusan beban kerja. Mandor biasanya tidak terlibat dalam pekerjaan tangan di tempat.

## 8. Karyawan

Orang yang bekerja di suatu perusahaan dengan menerima berupa gaji atau upah. Karyawan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan melalui perjanjian antara pengusaha dan pekerja.

#### 4.4.4 Jam Operasional

Untuk Jam operasional di PT. Adei Plantations di Pangkalan Kerinci dapat dilihat dari uraian berikut :

**Table 4.1**  
**Jam Operasional Perusahaan**

No	Hari	Jam
1.	Senin	07:00 – 18:00
2.	Selasa	07:00 – 18:00
3.	Rabu	07:00 – 18:00
4.	Kamis	07:00 – 18:00
5.	Jumat	07:00 – 18:00
6.	Sabtu	07:00 – 18:00
7.	Minggu	Libur

Sumber : Olahan Peneliti dari Hasil Wawancara

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi di PT. ADEI Plantation Industri berperan penting dalam mendukung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik melalui briefing pagi, rapat, dan laporan tertulis. Jalur komunikasi dari atas ke bawah memastikan penyampaian instruksi keselamatan yang jelas, sementara dari bawah ke atas, karyawan dapat menyampaikan keluhan melalui Staff K3. Meskipun terdapat kendala seperti rasa sungkan karyawan dalam melapor langsung dan proses persetujuan teknis yang terkadang lambat, dukungan pimpinan melalui feedback cepat dan keterlibatan aktif dalam kampanye keselamatan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keselamatan kerja. Penyederhanaan jalur persetujuan diusulkan untuk meningkatkan efisiensi dalam menangani isu keselamatan.

Komunikasi horizontal di antara karyawan di tingkat jabatan yang sama juga berjalan efektif. Interaksi ini dilakukan baik melalui media formal seperti grup WhatsApp dan papan pengumuman, maupun secara informal melalui diskusi saat waktu istirahat. Pendekatan ini memperkuat hubungan antar karyawan dan meminimalkan potensi kelalaian karena adanya tanggung jawab kolektif dalam mengingatkan prosedur keselamatan. Namun, evaluasi rutin tetap diperlukan untuk memastikan semua karyawan memahami dan menerapkan informasi keselamatan yang disampaikan.

Selain itu, komunikasi diagonal antara berbagai tingkatan organisasi mendukung koordinasi lintas departemen. Forum bulanan menjadi platform efektif untuk membahas kebijakan keselamatan baru, menyelaraskan prioritas antar departemen, dan menyelesaikan perbedaan fokus, seperti antara target produksi dan prosedur keselamatan. Meskipun jadwal kerja yang berbeda dan perbedaan prioritas menjadi tantangan, penggunaan media visual seperti poster, infografik, dan email lintas divisi telah membantu penyampaian informasi lebih cepat dan efisien. Peningkatan frekuensi forum bulanan dan upaya untuk menyelaraskan fokus departemen diusulkan untuk meningkatkan kolaborasi dan efektivitas komunikasi.

Secara keseluruhan, PT. ADEI Plantation Industri telah menunjukkan sistem komunikasi yang mendukung implementasi budaya keselamatan kerja dengan baik. Dukungan dari pimpinan, keterlibatan aktif karyawan, dan pemanfaatan berbagai media komunikasi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas ini, perusahaan disarankan terus melakukan evaluasi terhadap mekanisme pelaporan, menyederhanakan jalur persetujuan teknis, dan memperkuat koordinasi lintas departemen. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat budaya keselamatan kerja yang berkelanjutan di masa depan.

1. Dilaksanakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6.2 Saran

© Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti akan menyampaikan sedikit saran untuk PT. ADEI Plantation Industri dan kepada peneliti selanjutnya.

1. Untuk PT. ADEI Plantation Industri, tetap jaga kehangatan dan keharmonisan yang telah terjadi didalam perubahan dan optimalkan Sistem Pelaporan Teknis serta tingkat kegiatan Forum Lintas Departemen atau Divisi yang memberikan Pelatihan Berkala bagi Semua Karyawan untuk mendukung Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Untuk Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur dan bahan perbandingan untuk mengerjakan penelitian terkait komunikasi organisasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © 2023 UIN Suska Riau
- Stasiun Ilmiah Universitas Islam Riau
- Farhan Saputra, N. K. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen ( Studi Literature ). *Jurnal Komunikasi dan ilmu Sosial(JKIS)*, 18-25.
- Fauzan, A. S. (2021). PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK. *IDARAH : JURNAL PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN*.
- Galib, M. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Johline Baratama Site Konawe. *Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*.
- F. M. (2020). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Performance at PT PLN ULP Airmadidi. *EMBA : Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 116-125.
- Nur Islami, M. F. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*.
- P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Resdakarya.
- P. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat : Journal Science Health The Public*.
- W. R. (2022). INDIKATOR-INDIKATOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3). *Jurnal Narot ama Teknik sipil*.
- P. (2023). Komunikasi Dalam Organisasi Yang Efektif. *Jurnal Islami : Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*.
- P. (2023). Komunikasi Pemasaran Cafe OMDUT Dalam Menarik Minat Konsumen Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. , *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- Z. A. (2022). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 NIAS. *Jurnal EMBA*.
- M. N. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Di MIS AZZAKY Medan. *Journal Ability : Journal Of Education And Social Analysis*.



- Golung, A. M. (2019). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kakas. *eJournal Acta Diurna*.
- Haaji, H. T. (2011). *MANAJEMEN*. Yogyakarta: BP Fakultas Ekonomi.
- Handiana, U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak. *Analytical Biochemistry*, 1-5.
- Idery, S. (2020). Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Satunol Mikrosistem Jakarta. *JURNAL ABIWARA*.
- Hidayat, H. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau. *Bustaka Komunikasi*, 53-64.
- Isee-Bibber, S. L. (2006). *THE PRACTICE OF QUALITATIVE RESEARCH*. California: Sage.
- Wibowo, M. H. (2020). Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di restaurant & café Al Zein. *Pantarei*.
- Zaharudin. (2021). Kualitatif : Ciri Dan Karakter Secara Metodologi. *Equilibrium : Jurnal Pendidikan*, 1-6.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Madison, D. S. (2025). *CRITICAL EDNOGRAPHY : METHOD , ETHICS, AND PERFORMANCE*. California: sage.
- Malthis, L Robert, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba.
- Marindo, Firdaus, L. H. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*.
- Matthew B. Milles, M. H. (1994). *Qualitative Data Anaalysis : A Methods Souecebook*. New Delhi: Sage Publications.
- Muhammad Ridwan Yunus, D. F. (2021). Pola Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.WAPOGA MUTIARA INDUSTRI. *Copi Susu : Jurnal Komunikasi Politik Dan Sosiologi*.



- Nazariah, E. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 529-539.
- Okarina Yetty, A. Y. (2017). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deep Publish.
- Resty, I. (2022). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 72-80.
- Roosinda Fitria Widiyani, N. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Suliana, P. (2017). *Komunikasi Organisasi teori dan studi kasus*. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Septiani, D. (2023). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. *UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU*.
- Silviani, I. (2020). *Komunikaasi Organisasi*. Surabaya: PT.SCOPIENDO MEDIA PUSTAKA.
- Siregar. (2001). *Komunikai Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Supriatal, H. M. (2023). PERAN AKTUALISASI DIRI SEBAGAI INTERVENING KETELADANAN DAN KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JMBK : JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEUANGAN*.
- Suriati Samsinar, A. N. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Umam Khaerul, N. J. (2012). *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wilda Hikmalia, A. T. (2023). Menciptakan Iklim Harmonisasi Komunikasi Organisasi Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Administrasi. *Ekspresi Dan Persepsi : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 98-107.
- Wursanto. (1990). *ETIKA KOMUNIKASI KANTOR*. Yogyakarta: Kanisus.
- Zainal, V. R. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zamzam, W. S. (2021). STRATEGI ORGANISASI KOMUNIKASI. *Journal Educational Research And Social Studies*.

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







Lampiran : Draf Wawancara  
 Nama : Alwi Fatrah Siddiq  
 Pekerjaan : Staff K3 PT. Adei Plantations  
 Tanggal : Sabtu, 16 Oktober 2024

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Bagaimana alur komunikasi yang Anda jalankan saat menerima instruksi keselamatan dari atasan?
2. Seberapa sering Anda melaporkan kondisi keselamatan kerja kepada atasan?
3. Apakah ada kesulitan dalam menyampaikan laporan kepada pimpinan terkait keselamatan kerja?
4. Apakah Anda mendapatkan tanggapan atau umpan balik dari atasan terkait laporan K3?
5. Bagaimana dukungan pimpinan dalam mendukung pelaksanaan keselamatan kerja melalui komunikasi vertikal?
6. Bagaimana komunikasi antar-staff K3 dalam membahas dan memecahkan masalah keselamatan di lingkungan kerja?
7. Seberapa efektif kerja sama antar-staff dalam menyebarkan informasi keselamatan?
8. Apakah ada pertemuan rutin antar-staff untuk membahas keselamatan kerja? Jika ya, bagaimana prosesnya?
9. Bagaimana Anda membagi informasi keselamatan dengan sesama rekan di bagian K3?
10. Bagaimana dukungan dari kolega Anda untuk meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja?
11. Bagaimana Anda menyampaikan informasi keselamatan kepada departemen lain di perusahaan?
12. Seberapa sering Anda menerima arahan atau rekomendasi keselamatan dari departemen lain?
13. Apakah ada tantangan dalam mengoordinasikan komunikasi keselamatan dengan bagian lain di luar K3?
14. Bagaimana Anda memastikan bahwa departemen lain memahami kebijakan keselamatan yang diberlakukan?
15. Apakah ada media atau forum khusus untuk komunikasi keselamatan lintas departemen?



Lampiran : Draf Wawancara  
 Nama : Budi Setiawan dan Muhammad Akmal  
 Pekerjaan : Karyawan PT. Adei Plantations  
 Hari / Tanggal : Sabtu, 16 Oktober 2024

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Seberapa sering Anda menerima arahan langsung dari atasan mengenai keselamatan kerja?
2. Apakah Anda merasa nyaman menyampaikan masalah atau keluhan terkait keselamatan kerja kepada atasan?
3. Seberapa efektif komunikasi dari atasan dalam memberikan informasi terkait prosedur keselamatan?
4. Apakah ada saran yang Anda berikan kepada atasan mengenai keselamatan kerja, dan bagaimana responsnya?
5. Bagaimana komunikasi antar sesama karyawan dalam hal berbagi informasi keselamatan dan kesehatan kerja?
6. Apakah Anda dan rekan kerja memiliki cara untuk saling mengingatkan mengenai standar keselamatan di tempat kerja?
7. Seberapa sering Anda dan rekan kerja mendiskusikan tentang keselamatan kerja tanpa kehadiran atasan?
8. Apakah ada inisiatif dari sesama karyawan untuk menjaga dan meningkatkan standar keselamatan bersama?
9. Bagaimana kerja sama antar-karyawan dalam menerapkan aturan keselamatan kerja di lapangan?
10. Apakah Anda pernah menerima informasi terkait keselamatan dari departemen lain selain atasan langsung?
11. Bagaimana Anda mendapatkan informasi tentang keselamatan kerja dari departemen K3 atau Humas?
12. Apakah menurut Anda komunikasi antara bagian K3/Humas dengan karyawan berjalan efektif?
13. Seberapa mudah bagi Anda untuk mengakses atau memahami informasi keselamatan yang disampaikan lintas departemen?
14. Bagaimana pengaruh komunikasi lintas departemen terhadap pemahaman Anda mengenai kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Foto Dengan Monica Selaku Humas PT. Adei Plantations**



*Sumber :Dokumentasi Peneliti 2024*

**Foto Dengan Alwi Selaku Staff K3 PT.Adei Plantations**



*Sumber :Dokumentasi Peneliti 2024*

**Foto Dengan Budi Dan Akmal Selaku Karyawan PT.Adei Plantations**



*Sumber :Dokumentasi Peneliti 2024*