Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27217-27222

STRATEGI KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSADA PARIT 4 KARANG ANYAR KABUPATEN BANYUASIN

Dhava Asmara[1] ,Putra Anang Walian [2],Achmad Syarifudin[3]

[1]Program studi komunikasi dan penyiaran islam, UIN Raden Fatah Palembang
[2]Dosen pembimbing I, UIN Raden Fatah Palembang
[3]Dosen pembimbing II, UIN Raden Fatah Palembang

Email: 2230501127@radenfatah.ac.id anangwalian_uin@radenfatah.ac.id achmadsyarifudin73@radenfatah.ac.id

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi komunikasi pimpinan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di PT Persada Parit 4 Karang Anyar, Kabupaten Banyuasin. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan menerapkan komunikasi lisan langsung yang bersifat informal namun instruksional, sehingga memudahkan pekerja memahami tugas. Selain itu, kepemimpinan situasional diterapkan secara fleksibel melalui peran pengarahan dan dukungan yang empatik. Kendala seperti kebisingan dan cuaca diatasi melalui komunikasi intensif dan pendekatan interpersonal. Transparansi dalam penimbangan hasil kerja turut meningkatkan kepercayaan karyawan. Disimpulkan bahwa komunikasi terbuka, kehadiran pimpinan, dan hubungan kekeluargaan berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan.

Kata Kunci: Strategi Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Situasional, Komunikasi Interpersonal

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

PT Persada Parit 4 Karang Anyar Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengelolaan komoditas kelapa dan kelapa sawit dengan jumlah tenaga kerja yang relatif terbatas. Kondisi sumber daya manusia yang terbatas, sebagian besar berstatus buruh harian lepas dengan latar belakang pendidikan yang beragam, menuntut adanya pola komunikasi pimpinan yang jelas dan adaptif agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif. Faktor komunikasi, pola hubungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi elemen yang sangat menentukan dalam mengarahkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas dari kapasitas SDM yang dimiliki.

PT Persada didirikan pada tahun 1998 oleh H. Pendrek dan Hj. Rosida sebagai usaha berbentuk CV yang bergerak di bidang pengelolaan komoditas kelapa dan kelapa sawit. Pada masa awal, kegiatan usaha dilakukan dalam skala kecil dengan memanfaatkan lahan perkebunan masyarakat sekitar serta jaringan pemasaran sederhana. Komitmen pendiri dalam menjaga kualitas hasil produksi membuat usaha ini berkembang secara bertahap, sehingga kapasitas lahan dan jaringan kemitraan semakin meluas.Seiring meningkatnya kegiatan usaha, pemilik memutuskan untuk mengubah status badan hukum dari CV menjadi Perseroan Terbatas (PT) guna meningkatkan profesionalitas, legalitas, serta membuka peluang kerja sama yang lebih luas. Meskipun telah berubah menjadi PT, kepemilikan

tetap berada Hj. Rosida. Hingga kini, perusahaan tetap berfokus pada pengelolaan dan distribusi komoditas kelapa dan kelapa sawit, serta terus.berupaya memperkuat hubungan dengan masyarakat dan mitra usaha dalam mendukung keberlangsungan operasional.

Dengan ketentuan bahwa tenaga kerja BHL biasanya memiliki sifat pekerjaan tidak tetap, maka stabilitas komunikasi, keteraturan sistem kerja, dan konsistensi pelaksanaan instruksi menjadi sangat penting untuk menjaga keteraturan aktivitas organisasi. Bila dibandingkan dengan struktur organisasi formal pada perusahaan yang lebih besar, PT Persada tidak memiliki pembagian fungsi yang kompleks atau hierarki kepemimpinan yang berlapis. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tumpang tindih peran ataupun beban kerja berlebih apabila tidak dikelola melalui komunikasi yang baik. Namun demikian, informasi terkait pola komunikasi yang diterapkan, bagaimana instruksi diberikan, bagaimana pembagian tugas dilakukan, serta bagaimana relasi antara pimpinan dengan pekerja terbentuk masih belum terdokumentasi secara akademik.

Hal ini menunjukkan perlunya pengkajian lebih lanjut terhadap pola komunikasi internal di perusahaan tersebut, mengingat jumlah tenaga kerja yang terbatas menuntut adanya metode komunikasi yang efisien untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dibutuhkan dapat berjalan. Menarik untuk dipahami bahwa meskipun struktur organisasi tidak kompleks, interaksi yang dilakukan dapat berlangsung cepat dan langsung karena tidak terhambat oleh birokrasi. Akan tetapi, efektivitas pola komunikasi yang berlangsung ini belum dapat disimpulkan secara pasti karena belum adanya kajian mendalam yang menilai konsistensi komunikasi dalam membantu pekerja memahami instruksi, menjalankan tugas, dan menyesuaikan diri dengan kondisi lapangan. Dengan demikian, PT Persada menjadi objek yang relevan untuk diteliti lebih lanjut karena fenomena keterbatasan SDM dan kondisi pekerjaan yang membutuhkan koordinasi intensif dapat memberikan gambaran bagaimana komunikasi ditempatkan sebagai unsur utama dalam pengelolaan organisasi.

Hubungan antara pimpinan dan pekerja di PT Persada selanjutnya dapat dianalisis menggunakan perspektif teori kepemimpinan situasional. Teori ini, yang diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard, menyatakan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan, pemahaman, dan kemauan bekerja yang dimiliki bawahan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang optimal bukanlah satu bentuk pola statis, melainkan bergantung pada kondisi individu yang dipimpin serta lingkungan kerja yang dihadapi. Dalam kepemimpinan situasional terdapat empat gaya utama yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Gaya telling ditunjukkan melalui penyampaian instruksi yang jelas kepada bawahan yang belum mampu bekerja mandiri, sedangkan gaya selling menggabungkan instruksi dengan dorongan motivatif.

Sementara itu, gaya participating menempatkan bawahan sebagai mitra dalam diskusi pengambilan keputusan, dan gaya delegating merupakan tahap ketika pemimpin memberikan pendelegasian tugas kepada bawahan yang dianggap siap. Konsep inilah yang relevan digunakan untuk memahami bagaimana pemimpin PT Persada berkomunikasi dengan pekerja, mengarahkan mereka, serta menyesuaikan instruksi dengan kondisi pemahaman mereka. Mengingat sebagian besar

Pekerja di PT Persada merupakan lulusan SMA yang mungkin belum memiliki keterampilan teknis mendalam, maka pola komunikasi yang diterapkan kemungkinan melibatkan penjelasan teknis yang rinci, arahan sederhana, serta evaluasi berkala terkait hasil kerja. Dalam situasi tertentu, pemimpin dapat saja mengombinasikan pendekatan partisipatif melalui diskusi terbuka untuk memahami kendala lapangan yang dialami pekerja. Namun meski pola-pola tersebut mungkin diterapkan, belum terdapat penelitian yang membuktikan sejauh mana konsistensi penerapan kepemimpinan situasional dalam mengelola hubungan kerja di PT Persada. Oleh karena itu, kajian diperlukan untuk memahami bagaimana variasi gaya kepemimpinan diterapkan, bagaimana pola komunikasi berlangsung, serta bagaimana pemimpin menyesuaikan pendekatannya untuk membantu pekerja memahami tugas yang diberikan.

Penerapan teori kepemimpinan situasional dalam konteks PT Persada dapat menjadi landasan teoritis penting untuk mengkaji bentuk komunikasi yang diterapkan dalam kondisi keterbatasa n SDM. Menurut Tamri, strategi komunikasi pimpinan sangat menentukan bagaimana sebuah organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang terarah dan efisien. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa struktur organisasi pemerintah yang memiliki banyak unit dan birokrasi yang kompleks menjadikan komunikasi harus dirancang secara sistematis. Prinsip ini juga dapat diaplikasikan dalam organisasi

swasta seperti PT Persada, yang meskipun memiliki struktur yang berbeda, tetap menghadapi tantangan yang sama dalam hal koordinasi dan hubungan antarbagian. Komunikasi tidak dapat dilepaskan dari sistem organisasi. Ia merupakan bagian integral dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kerja.

Sejauh ini, kajian mengenai strategi komunikasi pimpinan lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan atau organisasi dengan struktur formal yang mapan. Penelitian yang secara khusus mengkaji strategi komunikasi pimpinan dalam perusahaan swasta berskala kecil dengan keterbatasan sumber daya manusia, khususnya karyawan berstatus buruh harian lepas, masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan teori kepemimpinan situasional dengan perspektif Komunikasi Penyiaran Islam sebagai landasan nilai dalam menganalisis praktik komunikasi pimpinan.

Dengan demikian, diperlukan penelitian untuk menganalisis lebih jauh bagaimana pemimpin PT Persada menerapkan komunikasi dalam mengatur pembagian tugas, memberikan instruksi, mengarahkan pekerja, dan menyesuaikan pendekatan berdasarkan kebutuhan pekerja. Selain itu, penelitian juga diperlukan untuk mengetahui bagaimana pekerja memahami instruksi, menanggapi arahan, menyampaikan kendala, serta berpartisipasi dalam proses diskusi kerja dalam kondisi status hubungan kerja yang tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi komunikasi pimpinan dalam konteks alami. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pola komunikasi, serta dinamika hubungan antara pimpinan dan karyawan di PT Persada. Objek penelitian ini adalah strategi komunikasi pimpinan PT Persada Parit 4 Karang Anyar Kabupaten Banyuasin, sedangkan subjek penelitian meliputi pimpinan dan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh data yang komprehensif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan teori kepemimpinan situasional dan nilai-nilai komunikasi Islami sebagai landasan interpretasi, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi komunikasi pimpinan PT.Persada

Strategi komunikasi yang diimplementasikan oleh pimpinan PT Persada dalam mengarahkan kinerja karyawan merupakan sebuah manifestasi dari model komunikasi instruksional yang adaptif dan berorientasi pada hasil (result-oriented). Secara fundamental, pimpinan mengadopsi pendekatan komunikasi lisan secara langsung dan tatap muka (Face-to-Face Communication) sebagai saluran utama dalam mendiseminasikan pesan-pesan organisasional di lingkungan kerja gudang.

2. Gaya komunikasi pimpinan PT.Persada

Dampak nyata dari implementasi strategi komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan PT Persada, Muhamad Asdar, termanifestasi secara signifikan pada stabilitas produktivitas operasional dan tingkat loyalitas karyawan yang sangat tinggi. Dalam ekosistem bisnis komoditas yang penuh dengan tekanan target harian, stabilitas output kerja hanya dapat dicapai apabila terdapat kesepahaman yang utuh antara instruksi pimpinan dan eksekusi karyawan. Strategi komunikasi yang mengedepankan transparansi, terutama dalam penyampaian hasil penimbangan komoditas dan perhitungan upah, telah berhasil mengeliminasi potensi konflik interpersonal serta kecurigaan administratif di lingkungan gudang.

Transparansi ini bukan sekadar proses mekanistik dalam pelaporan angka, melainkan sebuah bentuk komunikasi moral yang membangun kepercayaan (trust) mendalam antara buruh harian lepas dan pemilik perusahaan. Ketika karyawan seperti siman,ari, dan rekan-rekan lainnya merasa bahwa setiap butir keringat mereka dihargai melalui data penimbangan yang jujur, muncul sebuah keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

3. Hambatan dan solusi dalam operasional

Dalam dinamika operasional di PT Persada, proses penyampaian pesan dari pimpinan kepada karyawan tidak jarang menghadapi berbagai hambatan yang bersifat teknis maupun psikologis. Hambatan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan atau perbedaan kapasitas kognitif yang dipicu oleh latar belakang pendidikan karyawan yang mayoritas merupakan lulusan sekolah menengah.

Dalam perspektif ilmu komunikasi, fenomena ini menciptakan "kendala semantik", di mana istilah-istilah teknis atau target manajerial yang disampaikan oleh Muhamad Asdar sering kali tidak terdekode secara sempurna oleh karyawan seperti mali,udin, atau jai. Ketidakmampuan dalam menyerap pesan secara presisi ini berpotensi menimbulkan ambiguitas kerja yang berujung pada kesalahan fatal dalam proses penyortiran atau penimbangan komoditas.

Dalam fase ini, Muhamad Asdar tidak lagi memberikan perintah searah, melainkan lebih banyak berperan sebagai fasilitator yang mendorong Simin atau Eko untuk berbagi pandangan mengenai kendala teknis atau masalah ogistic yang dihadapi sepanjang hari kerja. Gaya komunikasi yang adaptif ini terbukti sangat efektif karena mampu menyesuaikan "bahasa" pimpinan dengan "kapasitas" kognitif serta pengalaman lapangan yang dimiliki karyawan senior.

Interpretasi terhadap temuan lapangan di PT Persada mengungkapkan bahwa strategi komunikasi yang diimplementasikan oleh Muhamad Asdar selaku pimpinan bukan sekadar aktivitas pertukaran informasi teknis, melainkan sebuah strategi yang bersifat komunikasi instruksional-interpersonal yang sangat mendalam. Makna fundamental dari strategi ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak hanya membatasi perannya dalam koridor otoritas formal sebagai pemberi perintah atau instruktur kerja, tetapi telah bertransformasi menjadi seorang mentor teknis yang terlibat langsung dalam proses produksi. Dalam perspektif penelitian kualitatif, posisi pimpinan sebagai mentor teknis ini memberikan pemaknaan bahwa transfer pengetahuan (knowledge transfer) terjadi secara organik di lantai gudang, di mana setiap instruksi verbal disertai dengan bimbingan praktis yang memudahkan karyawan untuk memahami ekspektasi perusahaan.

Interpretasi peneliti menunjukkan bahwa penggunaan saluran komunikasi tatap muka (face-to-face communication) secara konsisten di area gudang merupakan sebuah upaya manajerial yang disengaja untuk menghapus jarak birokrasi yang sering kali menjadi penghambat dalam organisasi tradisional. Hal ini memberikan makna bahwa pimpinan memiliki kesadaran situasional yang sangat tinggi terhadap karakteristik latar belakang sosial dan pendidikan karyawannya, yakni Simin, Ari, Mali, Udin, Imam, Yusuf, Eko, dan Jai. Pimpinan menyadari secara intuitif bahwa kedelapan karyawannya tersebut memiliki kecenderungan psikologis yang lebih responsif, patuh, dan cepat tanggap terhadap arahan langsung yang bersifat lisan dan demonstratif dibandingkan dengan penggunaan memo tertulis atau pengumuman formal yang bersifat kaku dan dingin. Dalam perspektif Teori Kepemimpinan Situasional, pimpinan PT Persada menunjukkan fleksibilitas dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada.

"Iya, dilibatkan. Misalnya kalau target sedang tinggi, kami diminta lembur dan Pak Haji menanyakan kesanggupan kami secara langsung." (Imam, Karyawan PT Persada, 1 april 2026)

Ini sesuai dengan gaya supporting atau participating, di mana pimpinan tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga memberikan dukungan emosional dan menanyakan kesiapan bawahan sebelum memberikan tugas tambahan. Lebih lanjut, pemaknaan terhadap kehadiran fisik pimpinan yang secara rutin menyambangi karyawan langsung ke gudang pengupasan meskipun secara geografis jarak antar bangunan gudang di PT Persada lumayan jauh memiliki dimensi simbolis yang kuat sebagai bentuk pengawasan melekat (direct supervision).

Tindakan Muhamad Asdar yang bersedia menempuh jarak fisik tersebut untuk memberikan arahan langsung bermakna sebagai pesan non-verbal kepada karyawan bahwa pimpinan memberikan perhatian penuh dan nilai kepentingan yang tinggi terhadap setiap detail aktivitas kerja mereka. Hal ini secara simbolis menyampaikan pesan kepada Simin dan rekan-rekannya bahwa setiap tahap pekerjaan, mulai dari proses pengupasan kelapa, penyortiran kualitas oleh Imam dan Yusuf, hingga akurasi penimbangan oleh Eko, memiliki nilai krusial yang menentukan keberlangsungan hidup

perusahaan. Interpretasi ini diperkuat dengan fakta bahwa kehadiran pimpinan di lokasi kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol kualitas sekaligus sebagai instrumen motivasi yang meningkatkan moral kerja buruh harian lepas. Dengan hadirnya pimpinan di tengah-tengah mereka, karyawan merasa pekerjaan mereka dipantau bukan untuk dicari kesalahannya, melainkan untuk didampingi agar mencapai standar maksimal.

Strategi komunikasi yang inklusif dan partisipatif ini pada akhirnya berhasil mengubah budaya kerja di PT Persada yang semula mungkin bersifat individualis dan mekanistik, menjadi budaya kerja yang kolektif-koordinatif dan penuh rasa kekeluargaan. Pemaknaan lain dari strategi ini berkaitan dengan upaya pimpinan dalam membangun kepercayaan (trust building) melalui transparansi komunikasi di lapangan. Ketika Muhamad Asdar memberikan instruksi sederhana mengenai target tonase harian kepada Ari atau Udin secara langsung, hal tersebut dimaknai sebagai bentuk penghormatan terhadap kapasitas kerja mereka. Pimpinan menggunakan diksi yang merakyat dan mudah dipahami untuk mereduksi hambatan semantik yang sering muncul akibat perbedaan status sosial dan pendidikan.

Interpretasi peneliti mengarah pada kesimpulan bahwa strategi komunikasi interpersonal ini adalah "perekat" organisasi yang menjaga stabilitas kinerja di tengah keterbatasan jumlah sumber daya manusia. Keberhasilan pimpinan dalam menyederhanakan kompleksitas manajemen perusahaan menjadi bahasa kerja harian menunjukkan kematangan dalam berkomunikasi secara organisasi. Strategi ini juga bermakna sebagai upaya preventif untuk menghindari terjadinya disinformasi atau konflik internal yang dapat mengganggu alur distribusi komoditas. Melalui komunikasi tatap muka yang hangat namun tetap profesional, pimpinan berhasil menciptakan rasa aman secara psikologis bagi Jai dan Mali dalam menjalankan tugas berat di area pemuatan. Teori ini juga menekankan pentingnya evaluasi yang konstruktif untuk menjaga moral kerja.

"Sangat terbuka. Kalau ada kerjaan kami yang salah, Owner langsung tegur saat itu juga dengan cara yang baik, bukan memarahi di depan orang banyak." (Udin, Karyawan PT Persada, 1 april 2026)

Tindakan pimpinan yang menegur secara privat menunjukkan pemahaman akan tingkat kematangan psikologis karyawan, sehingga hubungan profesional tetap harmonis. Secara akademis, interpretasi ini menegaskan bahwa strategi komunikasi pimpinan di PT Persada adalah sebuah model komunikasi yang berbasis pada empati dan efektivitas teknis. Pimpinan tidak hanya bicara mengenai angka dan target, tetapi bicara mengenai proses dan kerja keras manusia di baliknya. Hal ini memberikan pemaknaan bahwa optimalisasi kinerja di PT Persada bukan semata-mata hasil dari tekanan manajerial, melainkan hasil dari hubungan manusiawi yang dibangun melalui saluran komunikasi yang terbuka dan jujur. Strategi menyambangi karyawan secara langsung adalah taktik komunikasi spasial yang efektif untuk meruntuhkan tembok pemisah antara "atasan" dan "bawahan".

Hasilnya, karyawan memiliki tanggung jawab moral yang lebih besar untuk menjaga kualitas produk karena mereka merasa menjadi mitra strategis bagi pimpinan, bukan sekadar alat produksi. Analisis interpretatif ini memberikan gambaran yang utuh bahwa kekuatan PT Persada terletak pada kelenturan strategi komunikasinya yang mampu menyesuaikan diri dengan realitas sosial di lapangan Banyuasin. Dengan demikian, pemaknaan terhadap strategi komunikasi ini menjadi fondasi utama dalam memahami mengapa PT Persada mampu mempertahankan eksistensi dan produktivitasnya selama puluhan tahun di industri agrikultur. Narasi interpretatif ini mengonstruksi sebuah pemahaman bahwa komunikasi adalah instrumen kepemimpinan yang paling vital dalam menggerakkan elemen organisasi menuju satu visi yang sama. Kesimpulan dari pemaknaan ini adalah bahwa strategi komunikasi Muhamad Asdar telah berhasil menciptakan sinergi operasional yang kuat melalui pendekatan yang memanusiakan karyawan di setiap lini pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, strategi komunikasi pimpinan di PT Persada Parit 4 Karang Anyar terbukti berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui komunikasi lisan langsung yang sederhana, instruktif, dan mudah dipahami oleh buruh harian lepas. Pimpinan juga

menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang fleksibel, baik sebagai pengarah maupun pendukung, sehingga mampu membangun hubungan kerja yang humanis dan berbasis kepercayaan. Meskipun terdapat hambatan lingkungan seperti kebisingan dan cuaca, pendekatan komunikasi interpersonal yang intens serta transparansi dalam pembagian hasil kerja dan bonus berhasil menjaga loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan

SARAN

Perusahaan disarankan memperkuat efektivitas komunikasi melalui dukungan media visual seperti papan informasi kerja untuk meminimalkan kesalahan instruksi di area operasional. Selain itu, pendekatan humanis dan budaya kerja sama tim perlu dipertahankan agar komunikasi antara pimpinan dan karyawan tetap berjalan harmonis serta responsif terhadap kendala lapangan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji komunikasi horizontal antar-karyawan, pengaruh komunikasi nonverbal pimpinan, serta pemanfaatan teknologi komunikasi digital sederhana guna memperluas kajian komunikasi organisasi pada sektor usaha menengah.

REFERENCES

Djadi Nugroho, Wisnu, and Wasisto Ruswidiono. "Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Xyz." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 1, no. 3 (2021): 25–32. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v1i3.1175.

Fadhli, M. Nurul. "Strategi Komunikasi Organisasi Di Mis Azzaky Medan." *Ability: Journal of Education and Social Analysis* 2, no. 2 (2021): 8–21. https://pusdikra-publishing.com/index.php/jesa/article/view/139.

Ira Fatmawati. "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi." *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 2, no. 1 (2022): 39–55. https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18.

Isliana, Mirnawati. "Mirnawati Isliana." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Humaniora* 5 (2021): 23–32. https://widyasari-press.com/wp-content/uploads/2021/05/3.-Mirnawati-Isliana-Komunikasi-Kepemimpinan-Dalam-Sebuah-Organisasi-2.pdf.

Muspawi, Mohamad, Dwi Aryati, Carmelira Angel Gulo, and Huswatun Hasanah. "Konsep Dasar Komunikasi Organisasi." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2023): 58–66.

Nur Cahya, Melani. "Komunikasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Tim Kerja." *Jurnal Sosial Dan Sains* 3, no. 7 (2023): 741–45. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i7.965.

Yusri, Yusri, and Andi Syadaruddin. "Optimalisasi Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Amik Luwuk Banggai." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 6, no. 1 (2023): 83–91. https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/186.

Muhammad Asdar, Owner PT Persada, Wawancara di Desa Karang Anyar, Kab. Banyuasin, 01 April 2026