

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, strategi komunikasi internal yang dilakukan oleh SAJV dalam membangun Employee Engagement pada pimpinan dalam proyek MRT Jakarta sangat efektif. SAJV berhasil memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai proyek kepada pimpinan, membangun kepercayaan dan kerja sama, serta memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik.

Pada awalnya, SAJV menghadapi beberapa tantangan dalam membangun Employee Engagement pada pimpinan, seperti kurangnya kepercayaan dan kurangnya pemahaman mengenai proyek. Namun, dengan melakukan pendekatan yang tepat melalui pertemuan rutin, pelatihan, serta memberikan reward dan penghargaan yang sesuai, SAJV berhasil meningkatkan Employee Engagement pada pimpinan.

Komunikasi internal yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proyek, karena pimpinan yang terlibat aktif dalam proyek akan lebih memahami tujuan dan strategi proyek, serta dapat memberikan masukan dan solusi yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan mengurangi risiko kesalahan atau keterlambatan dalam proyek.

Secara keseluruhan, strategi komunikasi internal yang baik adalah kunci untuk membangun Employee Engagement pada pimpinan dalam proyek MRT

Jakarta. SAJV telah berhasil melakukannya dengan melakukan pendekatan yang tepat, memberikan informasi yang jelas dan transparan, serta memberikan reward dan penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, hal ini dapat menjadi contoh yang baik bagi perusahaan-perusahaan lain untuk membangun Employee Engagement dalam proyek-proyek mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, berikut ada beberapa saran yang dapat di berikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu diadakannya penelitian lebih lanjut mengenai startegi komunikasi internal dalam membina *Employee Engagement*, untuk lebih memudahkan mengatasi kendala-kendala pada perusahaan mengenai permasalahan kinerja karyawan.
2. Pemimpin perlu melakukan pembenahan terkait komunikasi terhadap karyawan hal ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi dua arah dan komunikasi yang sangat terbuka dari pimpinan dan para karyawannya apda project MRT Jakarta.
3. Dalam menjalankan kegiatan pengerjaan memang dibutuhkan startegi komunikasi internal yang efektif agar tidak terjadi *miss-communication* sehingga tidak berakibat pada proses pengerjaan proyek agar tidak tertunda dan lain sebagainya. Khususnya, bagi divisi pimpinan ini yang memerlukan ke *klop*-an komunikasi antara staff yang satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Dedy N (2003). Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik. Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia. Jakarta
- Rahmanelli (2006). Kerangka Penelitian Kualitatif. Padang : Universitas Negeri Padang. h, 2
- Ruliana, Poppy, dan Puji Lestari. Teori Komunikasi. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.h,7
- Sugiyono (2007). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta Bandung. h, 1
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta Bandung, h,2
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suci R. Mar' Ih, Koesmowidjojo. 2020. *Dasar dasar komunikasi*. Jakarta: BhunaIlmu.
- Suherman, Ansar. 2020. *Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bell, B. S. (2018). Active learning: Effects of core training design elements on self-regulatory processes, learning, and adaptability. Jakarta: Journal of Applied Psychology.
- Brouwer, J. W. (2019). Exploring the effects of different communication strategies on stakeholder support for river restoration projects. Jakarta: Journal of Environmental Management.
- Judge, T. A. (2019). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. England: urnal of Applied Psychology.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. England: Sage Publication.
- Putra, S. S. (2018). *Analisis Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: urnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Shockley-Zalabak, P. E. (2017). *Fundamentals of organizational communication*. Jakarta: Pearson.
- Hidayat, M. (2018). Strategi komunikasi internal pimpinan PT. XYZ dalam membina employee engagement pada karyawan. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Safira, F. (2020). Strategi komunikasi internal pimpinan PT. ABC dalam meningkatkan employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Saputra, D. P. (2019). Strategi komunikasi internal pimpinan PT. DEF dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Siregar, S. A. (2019). Pengaruh strategi komunikasi internal pimpinan PT. GHI terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Soesanto, G. (2017). Pengaruh komunikasi internal pimpinan PT. JKL terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mardhatillah, R. (2021). Pengaruh strategi komunikasi internal pimpinan PT. GHI terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Widianto, D. (2019). Pengaruh komunikasi internal pimpinan PT. JKL terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : William
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 2
Juni 1997 Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Kristen
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 90 , Tangerang
Nomor Telepon : 085966103639
Email : alsnwilliam@gmail.com
IPK Terakhir : 3,33



Riwayat Pendidikan

SD : SD Methodist
SMP : SMP Bonavita
SMK : SMA/K Methodist
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Riwayat Pekerjaan

2017 : Obayashi – Shimizu – Jakon (Proyek MRT Fase I)
2018 : KSO – JAKON – ADHI (Proyek 6 Ruas Jalan Tol)
2019 – Sekarang : Shimizu – Adhi Joint Venture (Proyek MRT Fase II)

LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

INFORMAN KUNCI

Narasumber : Jeffry (Pimpinan) Tanggal

Wawancara : 16 Mei 2022

1. Apa saja strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Sebagai pimpinan yang bertanggung jawab terhadap aspek operasional dan pengelolaan sumber daya manusia, saya memandang bahwa strategi komunikasi internal yang dilakukan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) belum cukup efektif dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta. Beberapa kendala yang terjadi diantaranya adalah kurangnya transparansi informasi, minimnya interaksi antara pimpinan dan karyawan, serta rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta antara lain Menerapkan sistem komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan melalui forum diskusi, rapat rutin, dan pertemuan langsung. Memanfaatkan media digital dan aplikasi internal untuk menyampaikan informasi tentang proyek MRT Jakarta secara teratur dan terperinci. Memberikan ruang untuk umpan balik karyawan dan meresponsnya dengan cepat dan tepat. Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan mereka. Dan Membuat budaya kerja yang inklusif dan saling mendukung untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan”.

2. Bagaimana pimpinan SAJV melihat dampak dari implementasi strategi komunikasi internal terhadap employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Pimpinan SAJV memandang bahwa implementasi strategi komunikasi internal yang tepat dapat berdampak positif pada employee engagement pada project MRT Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan proyek, meningkatnya kinerja dan produktivitas karyawan, serta terciptanya budaya kerja yang sehat dan positif.”

3. Apakah terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta? Jika ada, bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

“Terdapat beberapa kendala dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta, diantaranya . Kurangnya dukungan dan partisipasi dari pimpinan senior dalam memperkuat komunikasi internal, Terbatasnya anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, Kurangnya peran aktif dan partisipasi karyawan dalam diskusi

dan pengambilan keputusan terkait proyek, dan Adanya hambatan bahasa dan budaya dalam memperkuat hubungan antara karyawan dari berbagai latar belakang. Untuk mengatasi kendala tersebut, perlu dilakukan upaya-upaya berikut Memperkuat komunikasi internal dengan melibatkan pimpinan senior secara aktif dan teratur, Meningkatkan anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan, Memberikan kesempatan dan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan terkait proyek, dan Meningkatkan pemahaman dan pengertian terhadap budaya dan bahasa yang berbeda di antara karyawan.”

- 4 Bagaimana pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta, dan bagaimana strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan tersebut?

“Sebagai Pemimpin, saya menyadari bahwa untuk membangun employee engagement, pimpinan SAJV harus memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta. Namun, jika kondisi komunikasi perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala, maka pimpinan perlu memperbaiki komunikasi terlebih dahulu sebelum dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan dengan lebih baik. Strategi yang dapat dilakukan antara lain dengan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan, melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala, dan membuka saluran komunikasi yang lebih terbuka dan transparan..”

- 5 Apa saja bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan bagaimana efektivitasnya dinilai oleh karyawan?

“Pimpinan SAJV dapat menerapkan berbagai bentuk komunikasi internal untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, seperti rapat tim, surat kabar internal, forum diskusi online, dan aplikasi mobile untuk memudahkan karyawan dalam mengakses informasi dan berkomunikasi dengan pimpinan. Namun, jika kondisi komunikasi perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala, maka efektivitas dari bentuk-bentuk komunikasi internal tersebut dapat terganggu. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan evaluasi secara berkala dan memperbaiki komunikasi apabila ada kendala yang ditemukan.”

- 6 Bagaimana penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan sejauh mana hal tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan?

“Penggunaan teknologi dan media digital dapat menjadi bagian dari strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Penerapan teknologi dan media digital dapat mempercepat dan mempermudah akses informasi oleh karyawan, sehingga karyawan dapat lebih cepat dan mudah mendapatkan informasi terkait proyek dan perkembangan perusahaan. Namun, jika kondisi komunikasi perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala,

maka penerapan teknologi dan media digital dapat menjadi kurang efektif jika karyawan tidak dapat mengakses atau memahami informasi yang disampaikan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan bahwa teknologi dan media digital yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu memberikan dampak positif bagi karyawan.”.

- 7 Menurut pandangan Anda, apakah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan? Jelaskan mengapa

“Menurut pandangan saya, komunikasi yang efektif dapat sangat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika komunikasi di dalam organisasi kurang baik, karyawan cenderung tidak memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, serta kurang memahami tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan, kurangnya motivasi, dan bahkan ketidakpuasan karyawan yang dapat berdampak buruk pada produktivitas. Sebaliknya, dengan komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, memahami tujuan dan strategi organisasi, dan merasa lebih terlibat dan terkoneksi dengan rekan kerja dan pimpinan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi.”.

- 8 Dalam pandangan Anda, strategi komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi? Berikan contoh konkret

“Menurut saya, strategi komunikasi yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi adalah dengan membangun budaya komunikasi terbuka dan transparan. Contohnya, pimpinan perusahaan dapat melakukan pertemuan berkala dengan karyawan untuk berbagi informasi terkini mengenai kondisi perusahaan, mengenali masalah atau tantangan yang sedang dihadapi, dan berdiskusi mengenai solusi atau strategi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Selain itu, pimpinan juga dapat memfasilitasi jalur komunikasi terbuka antara karyawan dan pimpinan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan mereka. Pimpinan juga harus memastikan bahwa komunikasi yang terjadi dalam organisasi dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh semua karyawan, sehingga tidak ada yang merasa tertinggal atau tidak dipahami.”

9. Bagaimana menurut Anda peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan?

“Peran manajemen sangat penting dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Manajemen harus memberikan contoh yang baik dalam membangun budaya komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk berpartisipasi dalam komunikasi di dalam organisasi. Selain itu, manajemen juga harus memastikan bahwa sistem komunikasi di dalam perusahaan berjalan dengan baik dan efektif, serta selalu memperbarui dan meningkatkan sistem tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi dan

kebutuhan organisasi. Manajemen juga harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke informasi yang relevan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Terakhir, manajemen juga harus menunjukkan bahwa mereka siap untuk mendengarkan dan bertindak atas masalah atau keluhan yang disampaikan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa suaranya didengar dan dihargai oleh pimpinan mereka..”.

10. Menurut pengalaman Anda, apakah pemimpin SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta? Jika ya, mohon jelaskan bagaimana cara mereka melakukan hal tersebut. Jika tidak, apa yang masih perlu ditingkatkan?

“Menurut pengalaman saya, pemimpin SAJV telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta. Mereka mempunyai pengalaman yang luas dan memahami dinamika proyek tersebut dengan baik. Selain itu, mereka juga mampu memotivasi tim untuk bekerja keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Pemimpin SAJV juga sering berkomunikasi secara langsung dengan tim dan selalu terbuka untuk menerima masukan dari anggota tim. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan dan pengelolaan konflik yang lebih efektif..”.

11. Bagaimana pemimpin SAJV dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta? Apa yang menjadi

pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan dan bagaimana mereka menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut?

“Dalam membuat keputusan strategis dan inovatif, pemimpin SAJV didukung oleh tim manajemen yang terampil dan berpengalaman. Pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan adalah kepentingan proyek dan kepuasan klien, serta memperhitungkan faktor-faktor seperti biaya, waktu, kualitas, dan risiko. Pemimpin SAJV juga selalu mencari inovasi baru untuk memperbaiki kinerja proyek dan memenuhi kebutuhan klien. Dalam menghadapi risiko, mereka mengambil pendekatan yang proaktif dengan melakukan identifikasi risiko secara sistematis dan mengembangkan rencana mitigasi yang efektif.”

12. Bagaimana pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika, serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi? Apakah ada kebijakan atau prosedur khusus yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam mengambil keputusan seperti ini, dan apakah kebijakan/prosedur tersebut sudah efektif?

“Pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Mereka memiliki kebijakan dan prosedur khusus untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan pada fakta, data, dan analisis yang akurat. Selain itu, pemimpin SAJV juga menerapkan prinsip-prinsip etika bisnis yang baik dan selalu memperhatikan dampak

keputusan pada lingkungan dan masyarakat sekitar. Meskipun kebijakan dan prosedur tersebut sudah efektif, masih perlu terus ditingkatkan dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan keputusan yang diambil memenuhi standar etika dan moral yang baik..”.



LAMPIRAN
DAFTAR WAWANCARA
INFORMAN PENDUKUNG

Narasumber : Mila (*Purchasing*)

Tanggal Wawancara : 6 Juni 2022

1. Apa saja strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Sebagai Purchasing di SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture), saya menyadari bahwa komunikasi internal yang efektif sangat penting dalam membangun employee engagement dan mencapai tujuan organisasi. Namun, kondisi komunikasi di perusahaan kami masih kurang baik dan terdapat beberapa kendala yang menghambat implementasi strategi komunikasi internal. . Pimpinan SAJV telah menerapkan beberapa strategi komunikasi internal untuk membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Beberapa strategi tersebut antara lain: Menyelenggarakan rapat reguler dengan karyawan untuk memperjelas tujuan dan ekspektasi perusahaan, Menyediakan platform komunikasi online, seperti email dan aplikasi chat, untuk memudahkan karyawan berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, Mengadakan pertemuan karyawan dengan manajemen senior untuk memberikan umpan balik dan membahas isu-isu terkini, Menggelar acara dan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan, seperti kegiatan olahraga dan acara sosial, untuk memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, dan Menyediakan pelatihan dan pengembangan karir untuk

karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.”

2. Bagaimana pimpinan SAJV melihat dampak dari implementasi strategi komunikasi internal terhadap employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Pimpinan SAJV melihat bahwa implementasi strategi komunikasi internal telah memberikan dampak positif terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, terdapat peningkatan dalam kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini diharapkan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan proyek secara keseluruhan.”

3. Apakah terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Terdapat beberapa kendala dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV. Beberapa kendala tersebut antara lain: Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan dan acara yang diadakan oleh perusahaan, Terbatasnya akses karyawan terhadap platform komunikasi online, seperti internet dan aplikasi chat, dan Adanya hambatan bahasa dalam komunikasi dengan karyawan yang tidak mahir dalam bahasa Indonesia atau Inggris.”

4. Bagaimana pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta, dan bagaimana strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan tersebut?

“Pimpinan SAJV memahami pentingnya memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta sebagai salah satu faktor penting

dalam membangun employee engagement. Untuk itu, mereka melakukan beberapa langkah untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan, antara lain: Melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengetahui pandangan karyawan tentang lingkungan kerja dan program-program yang ditawarkan perusahaan, Membuat forum diskusi antara pimpinan dengan karyawan untuk memperoleh masukan dan ide dari karyawan, Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan serta membantu mereka mencapai tujuan karir mereka, dan Membuat program reward dan recognition yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik. Strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV untuk mengakomodasi kebutuhan dan harapan karyawan antara lain: Mengadakan rapat reguler dengan karyawan untuk membahas proyek dan tantangan yang dihadapi, serta mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, Menggunakan media komunikasi internal seperti email, bulletin board, dan intranet untuk memberikan informasi terkini tentang proyek dan perkembangan perusahaan, dan Menyelenggarakan program employee engagement yang bertujuan untuk membangun rasa saling percaya dan keterlibatan karyawan, seperti acara sosial dan olahraga.”

5. Apa saja bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan bagaimana efektivitasnya dinilai oleh karyawan?

“Bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta antara lain: Rapat reguler dengan karyawan untuk membahas proyek dan tantangan yang dihadapi, serta mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, Penggunaan media komunikasi internal seperti email, bulletin board, dan

intranet untuk memberikan informasi terkini tentang proyek dan perkembangan perusahaan, Program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan serta membantu mereka mencapai tujuan karir mereka, Program reward dan recognition yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik, dan Program employee engagement seperti acara sosial dan olahraga untuk membangun rasa saling percaya dan keterlibatan karyawan..”.

6. Bagaimana penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan sejauh mana hal tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan?

“Penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV dengan memanfaatkan aplikasi dan platform digital untuk memfasilitasi komunikasi antar tim dan berbagai departemen. Beberapa contohnya adalah penggunaan aplikasi chat untuk memudahkan komunikasi antar anggota tim, platform kolaborasi untuk berbagi dokumen dan informasi, dan sistem manajemen proyek untuk mengkoordinasikan tugas-tugas dan memonitor progres proyek. Hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mempercepat pengambilan keputusan.”.

7. Menurut pandangan Anda, apakah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan? Jelaskan mengapa

“Menurut pandangan saya, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan karena dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, mempercepat penyelesaian masalah,

meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing, dan mengurangi kesalahan dan kekeliruan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, karyawan dapat lebih fokus dan efektif dalam bekerja, sehingga produktivitas perusahaan meningkat..”.

8. Dalam pandangan Anda, strategi komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi? Berikan contoh konkret

“Strategi komunikasi yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi adalah dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, serta memfasilitasi komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Contohnya, dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin atau focus group discussion, menyediakan forum diskusi online, mengirimkan survey kepuasan kerja, dan sebagainya.”

9. Bagaimana menurut Anda peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan?

“Menurut saya, peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan adalah dengan menetapkan standar komunikasi yang jelas dan transparan, serta memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menerapkan standar tersebut. Selain itu, manajemen juga perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung komunikasi internal, serta memberikan pelatihan dan pengembangan komunikasi kepada karyawan..”.

10. Menurut pengalaman Anda, apakah pemimpin SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta? Jika ya, mohon jelaskan bagaimana

cara mereka melakukan hal tersebut. Jika tidak, apa yang masih perlu ditingkatkan?

“Menurut pengalaman saya, pemimpin SAJV telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta. Mereka melakukan hal tersebut dengan melakukan koordinasi dan kolaborasi yang efektif antar anggota tim, memastikan keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memonitor progres proyek secara teratur dan proaktif mencari solusi atas permasalahan yang muncul. Namun, tentunya masih terdapat aspek-aspek yang dapat ditingkatkan, seperti peningkatan penerapan teknologi dan inovasi dalam proyek, serta pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk membangun keterlibatan karyawan.”

11. Bagaimana pemimpin SAJV dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta? Apa yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan dan bagaimana mereka menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut?

“Dalam kondisi di mana komunikasi perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala, pengambilan keputusan strategis dan inovatif oleh pimpinan SAJV pada proyek MRT Jakarta dapat menjadi suatu tantangan. Namun, beberapa hal yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan strategis dan inovatif adalah tujuan jangka panjang proyek, kondisi pasar, persaingan, teknologi, serta biaya dan keuangan. Pemimpin SAJV juga perlu menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut dengan melakukan analisis risiko, mempertimbangkan implikasi dari keputusan yang diambil, serta membuat rencana mitigasi risiko. Selain itu, pemimpin SAJV juga perlu memperhatikan dampak keputusan terhadap keberlangsungan proyek, kinerja tim, serta kepentingan semua pihak yang

terlibat dalam proyek.”.

12. Bagaimana pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika, serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi? Apakah ada kebijakan atau prosedur khusus yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam mengambil keputusan seperti ini, dan apakah kebijakan/prosedur tersebut sudah efektif?

“Pemimpin SAJV dapat memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi dengan menerapkan kebijakan atau prosedur khusus dalam mengambil keputusan. Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan adalah melakukan konsultasi dengan anggota tim dan stakeholders yang terkait sebelum mengambil keputusan. Selain itu, pimpinan SAJV juga perlu memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada fakta dan data yang akurat dan relevan. Penting bagi pimpinan SAJV untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil juga telah melalui proses evaluasi yang cermat dan mendalam, sehingga dapat meminimalkan risiko dan memaksimalkan efektivitas keputusan yang diambil. Sebagai Purchasing, saya juga dapat memberikan saran dan masukan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil juga memperhatikan aspek keuangan dan pengadaan yang efektif dan efisien.”.

LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

INFORMAN PENDUKUNG

Narasumber : Agus (*Procurement*)

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2022

1. Apa saja strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta meliputi: Rapat rutin antara pimpinan dengan karyawan untuk memberikan update proyek dan diskusi terkait permasalahan yang muncul, Pemberian training atau pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait proyek, Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik dan berkontribusi positif pada proyek, dan Membuka ruang komunikasi dua arah agar karyawan dapat memberikan masukan dan saran terkait proyek.”.

2. Bagaimana pimpinan SAJV melihat dampak dari implementasi strategi komunikasi internal terhadap employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Pimpinan SAJV melihat bahwa implementasi strategi komunikasi internal memberikan dampak positif pada employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Hal ini terlihat dari semangat kerja dan keterlibatan karyawan yang meningkat, serta peningkatan kualitas dan produktivitas pekerjaan.”.

3. Apakah terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta? Jika ada, bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

“Kendala yang muncul dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV antara lain: Kurangnya kesadaran karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam program employee engagement, Kurangnya kesempatan untuk karyawan berkomunikasi langsung dengan pimpinan SAJV, dan Tidak adanya feedback atau tanggapan dari pimpinan SAJV terkait masukan atau saran dari karyawan.”

4. Bagaimana pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta, dan bagaimana strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan tersebut?

“Pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta melalui survei kepuasan karyawan, diskusi rutin, dan pertemuan dengan karyawan secara langsung. Strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan karyawan dengan membuka ruang dialog dua arah dan memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan masukan dan saran terkait proyek.”

5. Apa saja bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan bagaimana efektivitasnya dinilai oleh karyawan?

“Bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta meliputi rapat rutin, pengiriman newsletter dan memo, training atau pelatihan, dan penghargaan atau reward. Efektivitas dari bentuk-bentuk komunikasi tersebut dinilai oleh karyawan melalui tingkat kepuasan dan semangat kerja yang meningkat..”

6. Bagaimana penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan sejauh mana hal tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan?

“Penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta melalui penggunaan email, aplikasi chat, dan platform online untuk membagikan informasi dan update terkait proyek. Hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan karena memudahkan mereka untuk mendapatkan informasi dan update proyek secara real-time dan efektif..”

7. Menurut pandangan Anda, apakah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan? Jelaskan mengapa

“Komunikasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa diberi

informasi yang jelas dan tepat waktu tentang tujuan organisasi, tugas dan tanggung jawab mereka, serta harapan dan tujuan bisnis, mereka menjadi lebih fokus dan termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan..”

8. Dalam pandangan Anda, strategi komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi? Berikan contoh konkret

“Strategi komunikasi yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi adalah komunikasi dua arah yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik secara teratur. Sebagai contoh konkret, perusahaan dapat memfasilitasi pertemuan berkala antara karyawan dan manajemen untuk membahas masalah dan tantangan yang dihadapi dalam proyek atau operasi bisnis. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong karyawan untuk memberikan masukan dan saran tentang cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi.”

9. Bagaimana menurut Anda peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan?

“Peran manajemen sangat penting dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Manajemen harus memastikan bahwa informasi yang disampaikan jelas dan mudah dipahami

oleh karyawan, serta memberikan kesempatan untuk umpan balik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, manajemen harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke informasi yang relevan dan diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Manajemen juga harus membantu memfasilitasi pertukaran informasi dan komunikasi yang efektif antara departemen dan tim yang berbeda..”.

- 10.** Menurut pengalaman Anda, apakah pemimpin SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta? Jika ya, mohon jelaskan bagaimana cara mereka melakukan hal tersebut. Jika tidak, apa yang masih perlu ditingkatkan?

“Menurut pengalaman saya, pemimpin SAJV telah memenuhi tugas dan wewenang mereka dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta dengan baik. Mereka terus berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan semua pihak terkait, dan memastikan bahwa tim bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, mereka juga mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan karyawan dan mitra bisnis dalam pengambilan keputusan dan menjalankan operasi bisnis..”.

- 11.** Bagaimana pemimpin SAJV dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta? Apa yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan dan bagaimana mereka menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut?

“Pemimpin SAJV menggunakan pendekatan strategis dan inovatif dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta. Pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan adalah kelayakan ekonomi dan teknis dari solusi yang ditawarkan, serta dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat. Ketika menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin SAJV melakukan analisis risiko secara komprehensif dan mempertimbangkan solusi yang paling baik untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin terjadi..”

12. Bagaimana pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika, serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi? Apakah ada kebijakan atau prosedur khusus yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam mengambil keputusan seperti ini, dan apakah kebijakan/prosedur tersebut sudah efektif?

“Pemimpin SAJV memastikan bahwa keputusan yang diambil adil dan beretika dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Mereka memiliki kebijakan dan prosedur khusus untuk memastikan hal tersebut, seperti melakukan konsultasi dengan tim terkait dan melakukan evaluasi dampak keputusan terhadap seluruh stakeholders yang terlibat dalam proyek MRT Jakarta. Selain itu, mereka juga melakukan evaluasi risiko yang terkait dengan setiap keputusan dan mengambil tindakan pencegahan jika diperlukan. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin SAJV juga mempertimbangkan nilai-nilai etika dan moral yang berlaku dalam organisasi, seperti kejujuran, transparansi, dan integritas.

Mereka memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak merugikan pihak manapun dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam pengambilan keputusan telah terbukti efektif dalam memastikan keputusan yang adil, beretika, dan memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Hal ini tercermin dari kesuksesan proyek MRT Jakarta dalam memenuhi target waktu dan anggaran yang telah ditetapkan.”



LAMPIRAN
DAFTAR WAWANCARA

INFORMAN PENDUKUNG

Narasumber : Gunawan (*Warehouse*)

Tanggal Wawancara : 20 Juni 2022

1. Apa saja strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Pimpinan SAJV telah menggunakan berbagai strategi komunikasi internal untuk membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta, di antaranya: Mengadakan rapat rutin: Pimpinan SAJV secara rutin mengadakan rapat dengan tim Warehouse dan tim lainnya untuk membahas proyek dan memperbarui informasi terkait proyek.

Menyediakan saluran komunikasi yang jelas: Pimpinan SAJV telah menyediakan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka untuk memudahkan komunikasi antara tim Warehouse dan tim lainnya, Memberikan pelatihan: Pimpinan SAJV memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi tim Warehouse agar lebih efektif dalam berkomunikasi dengan tim lainnya, dan Meningkatkan partisipasi: Pimpinan SAJV mendorong partisipasi tim Warehouse dalam rapat, pertemuan, dan kegiatan lainnya untuk memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam proyek.”

2. Bagaimana pimpinan SAJV melihat dampak dari implementasi strategi komunikasi internal terhadap employee engagement pada project MRT

Jakarta?

“Pimpinan SAJV melihat bahwa implementasi strategi komunikasi internal yang efektif dapat berdampak positif pada employee engagement di proyek MRT Jakarta. Dengan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka, tim Warehouse dan tim lainnya dapat bekerja sama lebih efektif dan mengatasi masalah dengan cepat. Selain itu, memberikan pelatihan dan meningkatkan partisipasi tim Warehouse juga dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan membuat mereka merasa dihargai.”

3. Apakah terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta? Jika ada, bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

“Tentu saja, dalam kondisi di mana komunikasi perusahaan kurang baik, terdapat beberapa kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Beberapa kendala tersebut antara lain: Kurangnya dukungan dari manajemen: Jika manajemen tidak mendukung strategi komunikasi internal, maka implementasinya dapat menjadi sulit. Salah satu cara untuk mengatasi kendala ini adalah dengan membawa masalah tersebut ke perhatian manajemen dan menjelaskan manfaat strategi komunikasi internal yang efektif, dan Kurangnya partisipasi tim Warehouse: Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi tim Warehouse adalah dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan

dan implementasi strategi komunikasi internal. Pimpinan dapat mengadakan pertemuan atau diskusi dengan tim Warehouse untuk memahami kebutuhan mereka dan mencari solusi bersama. Selain itu, memberikan penghargaan atau insentif bagi anggota tim yang aktif berpartisipasi dalam strategi komunikasi internal juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terlibat lebih aktif.”

4. Bagaimana pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta, dan bagaimana strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan tersebut?

“Dalam kondisi kurang baiknya komunikasi internal di perusahaan, terkadang sulit bagi pimpinan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan. Namun, untuk mengakomodasi kebutuhan dan harapan karyawan, pimpinan SAJV bisa melakukan berbagai tindakan seperti mengadakan survei kepuasan karyawan, melakukan rapat atau pertemuan dengan karyawan secara rutin, dan membuka saluran komunikasi yang terbuka dan transparan..”

5. Apa saja bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan bagaimana efektivitasnya dinilai oleh karyawan?

“Berbagai bentuk komunikasi internal dapat diterapkan oleh pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, seperti: Rapat atau pertemuan rutin dengan karyawan, Survei kepuasan karyawan

Pelatihan atau workshop yang relevan dengan pekerjaan karyawan, Penggunaan aplikasi atau platform digital untuk berkomunikasi dan berbagi informasi, Penggunaan buletin atau newsletter perusahaan, dan Program penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. . Efektivitas dari bentuk komunikasi internal ini dinilai oleh karyawan melalui berbagai cara, seperti: Tingkat partisipasi karyawan dalam rapat atau pertemuan, Tingkat partisipasi karyawan dalam survei kepuasan karyawan, Feedback yang diberikan oleh karyawan tentang pelatihan atau workshop yang diadakan, Penggunaan dan respons terhadap aplikasi atau platform digital yang disediakan oleh perusahaan, Tingkat keterbacaan dan tanggapan terhadap buletin atau newsletter perusahaan, dan Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi”.

6. Bagaimana penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan sejauh mana hal tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan?

“Dalam kondisi kurang baiknya komunikasi internal di perusahaan, penggunaan teknologi dan media digital dapat menjadi salah satu solusi untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Pimpinan SAJV dapat mengintegrasikan teknologi dan media digital dalam strategi komunikasi internal dengan cara: Menggunakan aplikasi atau platform digital untuk berkomunikasi dan berbagi informasi dengan karyawan, Membuat grup atau forum diskusi online untuk karyawan,

Mengadakan webinar atau video conference untuk rapat atau pertemuan, dan Menggunakan media sosial untuk mempromosikan program perusahaan dan menghubungkan dengan karyawan.”.

7. Menurut pandangan Anda, apakah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan? Jelaskan mengapa

“Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini karena komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tujuan dan strategi perusahaan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada tujuan perusahaan, akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Selain itu, komunikasi yang efektif juga dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam keputusan dan inisiatif perusahaan yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kreativitas mereka..”.

8. Dalam pandangan Anda, strategi komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi? Berikan contoh konkret

“Strategi komunikasi yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi adalah dengan membangun budaya terbuka dan transparan di mana karyawan merasa bahwa pandangan dan pendapat

mereka dihargai dan didengar. Contohnya, perusahaan dapat menyelenggarakan forum diskusi reguler, konsultasi karyawan, atau sesi tatap muka antara manajemen dan karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menggunakan media sosial internal atau platform digital lainnya untuk memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antara karyawan. Melalui strategi komunikasi ini, karyawan dapat merasa lebih terlibat dalam organisasi dan merasa bahwa mereka memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.”

9. Bagaimana menurut Anda peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan?

“Manajemen memiliki peran penting dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Pertama, manajemen harus memastikan bahwa ada kebijakan dan prosedur yang jelas dan efektif dalam mengelola komunikasi internal perusahaan. Hal ini dapat meliputi pengembangan kebijakan komunikasi internal yang jelas, proses yang efektif untuk mengelola umpan balik dari karyawan, dan pengembangan sistem yang tepat untuk memastikan bahwa informasi disampaikan secara efektif kepada karyawan..”

10. Menurut pengalaman Anda, apakah pemimpin SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta? Jika ya, mohon jelaskan bagaimana cara mereka melakukan hal tersebut. Jika tidak, apa yang masih perlu ditingkatkan?

“Sebagai Warehouse, saya tidak memiliki informasi yang cukup tentang bagaimana pemimpin SAJV memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta. Namun, jika komunikasi internal di perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala, maka kemungkinan besar tugas dan wewenang pemimpin SAJV tidak terpenuhi dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tim, pemimpin SAJV harus dapat memastikan bahwa tim bekerja secara efektif dan saling berkolaborasi. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan strategi komunikasi yang efektif dan membangun hubungan yang baik dengan tim.”

11. Bagaimana pemimpin SAJV dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta? Apa yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan dan bagaimana mereka menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut?

“Dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta, pemimpin SAJV perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti anggaran, sumber daya, dan kebutuhan klien. Mereka juga perlu memperhatikan dampak keputusan tersebut terhadap proyek secara keseluruhan dan masyarakat yang akan menggunakannya. Risiko juga harus diidentifikasi dan dievaluasi agar keputusan yang diambil dapat mengurangi dampak buruk dan meningkatkan dampak positif. Pemimpin SAJV harus memiliki kemampuan untuk memperkirakan risiko dan mengambil tindakan untuk meminimalkan dampak buruknya.”

12. Bagaimana pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika, serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi? Apakah ada kebijakan atau prosedur khusus yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam mengambil keputusan seperti ini, dan apakah kebijakan/prosedur tersebut sudah efektif?

“Pemimpin SAJV harus memastikan bahwa keputusan yang diambil adil dan beretika serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Untuk itu, mereka harus mengimplementasikan kebijakan atau prosedur khusus yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan seperti ini. Proses pengambilan keputusan harus transparan dan melibatkan seluruh anggota tim yang terlibat dalam proyek. Selain itu, pemimpin SAJV harus dapat memberikan penjelasan yang jelas dan objektif tentang keputusan yang diambil untuk memastikan pemahaman dan dukungan dari seluruh anggota tim.”



LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

INFORMAN PENDUKUNG

Narasumber : Apriyansyah (*Pelaksana Lapangan*)

Tanggal Wawancara : 27 Juni 2022

1. Apa saja strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) dalam membina employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Salah satu strategi komunikasi internal yang digunakan oleh pimpinan SAJV dalam membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta adalah dengan menyelenggarakan pertemuan rutin antara pimpinan dengan karyawan. Selain itu, mereka juga menggunakan media komunikasi digital seperti email, grup chat, dan video conference untuk berkomunikasi dengan karyawan secara efektif. Pimpinan juga berusaha memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, dan memastikan bahwa karyawan dapat memberikan masukan dan umpan balik terhadap proyek secara terbuka.”

2. Bagaimana pimpinan SAJV melihat dampak dari implementasi strategi komunikasi internal terhadap employee engagement pada project MRT Jakarta?

“Pimpinan SAJV melihat bahwa implementasi strategi komunikasi internal telah memberikan dampak yang positif terhadap employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Hal ini terlihat dari peningkatan partisipasi karyawan dalam proyek dan semangat kerja yang tinggi, serta meningkatnya

kepercayaan antara karyawan dan pimpinan.”

3. Apakah terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada project MRT Jakarta? Jika ada, bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

“Terdapat beberapa kendala dalam implementasi strategi komunikasi internal oleh pimpinan SAJV untuk membina employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Kendala tersebut diantaranya adalah kurangnya kesempatan untuk bertemu secara langsung antara karyawan dan pimpinan, terbatasnya akses karyawan terhadap informasi yang relevan, serta kurangnya penggunaan media sosial untuk meningkatkan interaksi antara karyawan dan pimpinan. Untuk mengatasi kendala ini, pimpinan dapat meningkatkan frekuensi pertemuan secara langsung antara karyawan dan pimpinan, memberikan akses informasi yang lebih terbuka, serta memanfaatkan media sosial dan teknologi lainnya untuk memperkuat interaksi antara karyawan dan pimpinan.”

4. Bagaimana pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta, dan bagaimana strategi komunikasi internal mereka mengakomodasi kebutuhan tersebut?

“Pimpinan SAJV memahami kebutuhan dan harapan karyawan dalam proyek MRT Jakarta melalui beberapa cara, diantaranya dengan mengadakan pertemuan secara langsung, melakukan survei kepuasan

karyawan secara teratur, serta memfasilitasi jalur umpan balik terbuka dari karyawan. Strategi komunikasi internal yang digunakan untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut adalah dengan memastikan bahwa informasi yang disampaikan secara terbuka dan transparan, serta memfasilitasi partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.”

5. Apa saja bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan bagaimana efektivitasnya dinilai oleh karyawan?

“Bentuk-bentuk komunikasi internal yang diterapkan oleh pimpinan SAJV dalam membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta meliputi pertemuan rutin, pengiriman email, penggunaan grup chat, video conference, dan media sosial. Efektivitasnya dinilai oleh karyawan melalui survei kepuasan karyawan dan umpan balik secara langsung..”

6. Bagaimana penggunaan teknologi dan media digital diintegrasikan dalam strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta, dan sejauh mana hal tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan?

“Penggunaan teknologi dan media digital dapat menjadi bagian dari strategi komunikasi internal pimpinan SAJV untuk membangun employee engagement pada proyek MRT Jakarta. Penerapan teknologi dan media digital dapat mempercepat dan mempermudah akses informasi oleh karyawan, sehingga karyawan dapat lebih cepat dan mudah mendapatkan informasi terkait proyek dan perkembangan perusahaan. Namun, jika

kondisi komunikasi perusahaan kurang baik dan terdapat beberapa kendala, maka penerapan teknologi dan media digital dapat menjadi kurang efektif jika karyawan tidak dapat mengakses atau memahami informasi yang disampaikan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan bahwa teknologi dan media digital yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu memberikan dampak positif bagi karyawan.”.

7. Menurut pandangan Anda, apakah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan? Jelaskan mengapa

“Komunikasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa didengarkan dan diberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai tujuan dan visi perusahaan, mereka lebih terlibat dan memahami tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Komunikasi yang efektif juga membantu mencegah terjadinya kesalahpahaman atau konflik antar karyawan, sehingga waktu dan energi dapat difokuskan pada tugas yang lebih penting dan produktif.”.

8. Dalam pandangan Anda, strategi komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi? Berikan contoh konkret

“Strategi komunikasi yang paling efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi adalah strategi yang berfokus pada dua arah atau dialog. Salah satu contoh konkret adalah dengan mengadakan

pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan untuk membahas proyek dan masalah yang dihadapi. Selain itu, manajemen juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan membuka ruang diskusi agar karyawan merasa didengarkan dan dapat berpartisipasi aktif dalam perusahaan..”

9. Bagaimana menurut Anda peran manajemen dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan?

“Peran manajemen sangat penting dalam memastikan implementasi strategi komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Manajemen harus menjadi contoh yang baik dengan berkomunikasi secara terbuka dan jelas dengan karyawan. Selain itu, manajemen juga harus memastikan bahwa saluran komunikasi yang tersedia mudah diakses oleh karyawan dan membuka ruang diskusi untuk karyawan agar dapat berpartisipasi aktif dalam perusahaan...”

10. Menurut pengalaman Anda, apakah pemimpin SAJV (Shimizu-Adhi Joint Venture) telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta? Jika ya, mohon jelaskan bagaimana cara mereka melakukan hal tersebut. Jika tidak, apa yang masih perlu ditingkatkan?

“Sebagai Pelaksana Lapangan, menurut pengalaman saya, pemimpin SAJV telah memenuhi tugas dan wewenangnya dalam memimpin dan mengelola tim di proyek MRT Jakarta. Mereka mampu memberikan arahan yang jelas dan mengkoordinasikan tim dengan baik sehingga proyek dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, mereka juga memberikan umpan balik yang

konstruktif dan membuka ruang diskusi agar karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam proyek...”.

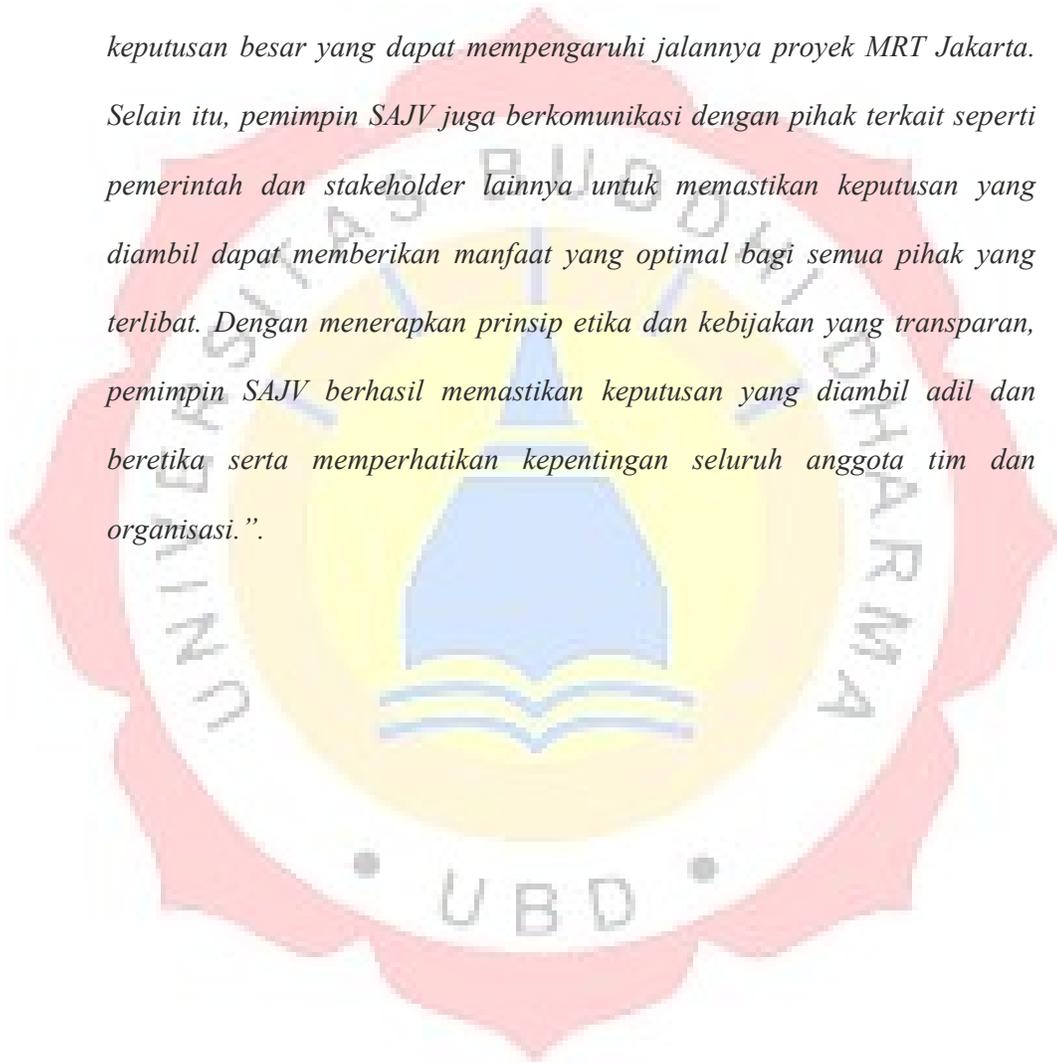
11. Bagaimana pemimpin SAJV dalam membuat keputusan strategis dan inovatif yang berkaitan dengan proyek MRT Jakarta? Apa yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan dan bagaimana mereka menghadapi risiko yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersebut?

“Pemimpin SAJV membuat keputusan strategis dan inovatif dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya, waktu, kualitas, dan risiko. Mereka juga memperhatikan tren dan perkembangan terbaru dalam industri konstruksi dan transportasi, serta menganalisis data dan informasi yang tersedia untuk membuat keputusan yang tepat. Untuk menghadapi risiko yang muncul, mereka melakukan identifikasi risiko dan menyusun rencana kontinjensi untuk mengatasi risiko tersebut..”.

12. Bagaimana pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika, serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi? Apakah ada kebijakan atau prosedur khusus yang diterapkan oleh pemimpin SAJV dalam mengambil keputusan seperti ini, dan apakah kebijakan/prosedur tersebut sudah efektif?

“Pemimpin SAJV memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Mereka mengadopsi prinsip-prinsip etika yang kuat dalam

pengambilan keputusan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi. Selain itu, pemimpin SAJV juga menerapkan kebijakan dan prosedur khusus dalam mengambil keputusan yang adil dan beretika. Contohnya, mereka melakukan konsultasi dan diskusi dengan tim yang terlibat sebelum mengambil keputusan besar yang dapat mempengaruhi jalannya proyek MRT Jakarta. Selain itu, pemimpin SAJV juga berkomunikasi dengan pihak terkait seperti pemerintah dan stakeholder lainnya untuk memastikan keputusan yang diambil dapat memberikan manfaat yang optimal bagi semua pihak yang terlibat. Dengan menerapkan prinsip etika dan kebijakan yang transparan, pemimpin SAJV berhasil memastikan keputusan yang diambil adil dan beretika serta memperhatikan kepentingan seluruh anggota tim dan organisasi.”



KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI

:20180400020

:WILLIAM

:Sosial dan Humaniora

:Ilmu Komunikasi

:Strata Satu

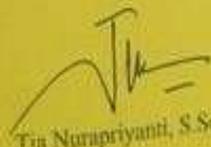
:2022/2023 Ganjil

:Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom

Strategi Komunikasi Internal Pimpinan SAJV (Shimizu-Adlu Joint
Venture) Dalam membina Employee Engagement Pada Project MRT
Jakarta

Catatan	Paraf
Konultasi Judul	
Bab 1, endabuluan, rumusan masalah,	
Bab 1 lanjutan Revisi	
Bab 2 revisi	
Bab 3	
Bab 3 revisi	
Bab 4	
Bab 4 revisi	
Bab 5	

Tangerang, 14 March 2023
Pembimbing


Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom