

**STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PENYIAR PRO 1 RRI
MEDAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA**

SKRIPSI

OLEH :

REZA FADILAH INDAH SARGO

218530030



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

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 13/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PENYIAR PRO 1 RRI MEDAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Komunikasi Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area*



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

MEDAN

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Strategi Komunikasi Internal Penyiar Pro 1 RRI Medan Dalam
Meningkatkan Kinerja

Nama : Reza Fadilah Indah Sargo

NPM : 218530030

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh,

Pembimbing



Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si

Diketahui Oleh,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Walid Musthafa S.Sos., M.IP



Dr. Taufik Wahiddayat, S.Sos., MAP

Tanggal Lulus: 03 September 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 13/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2025

Materai



Reza Fadilah Indah Sargo

218530030

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Fadilah Indah Sargo

NPM : 218530030

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti NonEksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Strategi Komunikasi Internal Penyiar Pro 1 RRI Medan Dalam Meningkatkan Kinerja** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 19 Agustus 2025



Reza Fadilah Indah Sargo

218530030

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 13/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

ABSTRAK

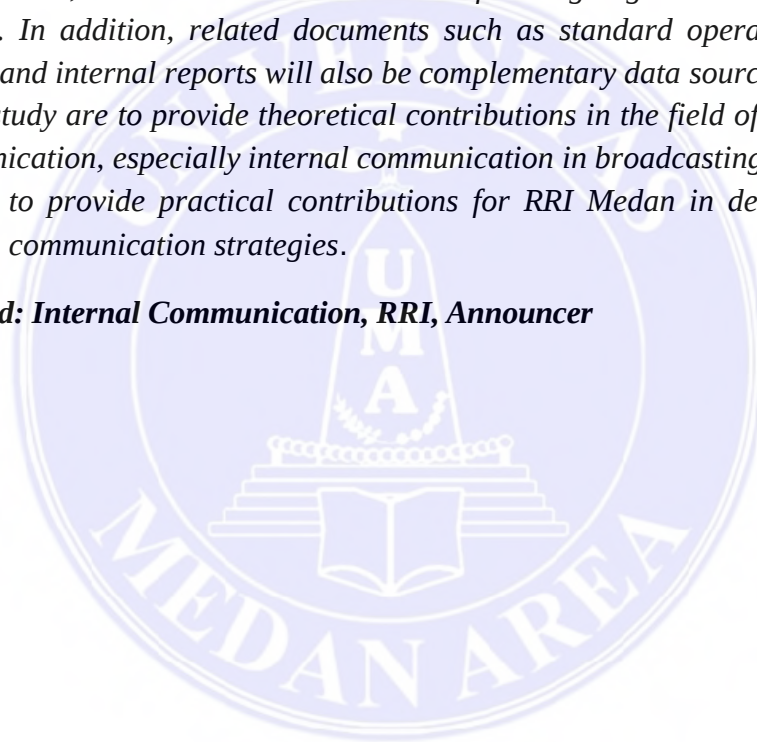
Komunikasi internal yang efektif merupakan fondasi penting bagi organisasi penyiaran untuk memastikan kelancaran operasional, koordinasi tim, dan pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks RRI Medan, penyiar Pro 1 memegang peranan krusial sebagai garda terdepan dalam menyampaikan informasi dan hiburan kepada publik. Oleh karena itu, strategi komunikasi internal yang terstruktur dan terimplementasi dengan baik sangat dibutuhkan untuk menunjang performa individu dan tim. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara mendalam dengan penyiar Pro 1, koordinator siaran, dan kepala stasiun RRI Medan, serta observasi langsung terhadap proses komunikasi internal yang berlangsung. Selain itu, dokumen-dokumen terkait seperti pedoman operasional standar (SOP) dan laporan internal juga akan menjadi sumber data pelengkap. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi teoritis dalam bidang komunikasi organisasi, khususnya komunikasi internal di lembaga penyiaran, serta memberikan kontribusi praktis bagi RRI Medan dalam mengembangkan strategi komunikasi internal yang lebih baik.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, RRI, Penyiar

ABSTRACT

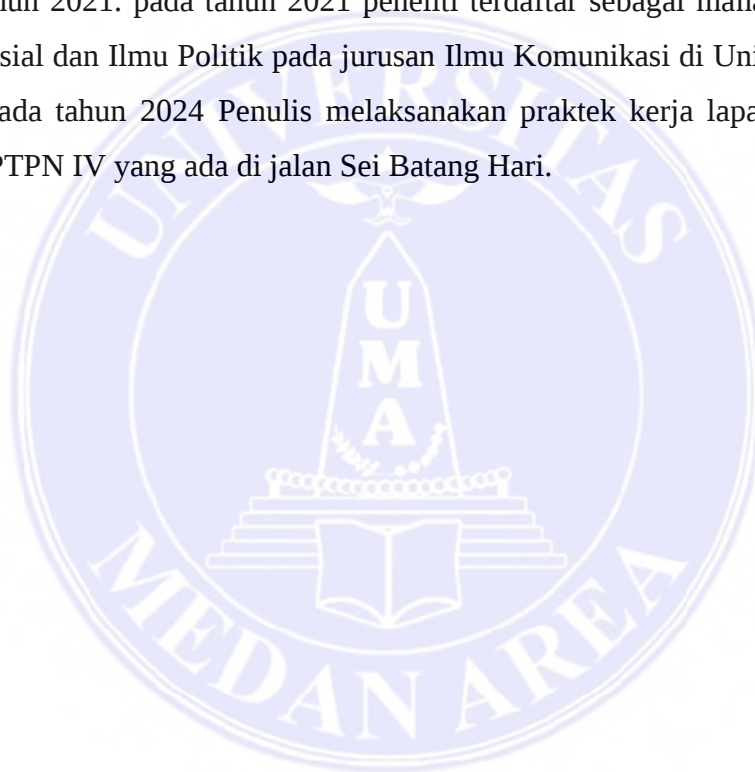
Effective internal communication is an important foundation for broadcasting organizations to ensure smooth operations, team coordination, and achievement of common goals. In the context of RRI Medan, Pro 1 broadcasters play a crucial role as the frontline in delivering information and entertainment to the public. Therefore, a structured and well-implemented internal communication strategy is needed to support individual and team performance. This study will use a qualitative approach with a descriptive method. Data collection will be carried out through in-depth interviews with Pro 1 broadcasters, broadcast coordinators, and RRI Medan station heads, as well as direct observation of the ongoing internal communication process. In addition, related documents such as standard operating guidelines (SOPs) and internal reports will also be complementary data sources. The benefits of this study are to provide theoretical contributions in the field of organizational communication, especially internal communication in broadcasting institutions, as well as to provide practical contributions for RRI Medan in developing better internal communication strategies.

Keyword: Internal Communication, RRI, Announcer



RIWAYAT HIDUP

Reza Fadilah Indah Sargo dilahirkan di Tarutung Pada tanggal 6 Januari 2003 Putri dari Bapak Rohimat dan Ibu Riama. Penulis ini merupakan anak ke 1 dari 4 bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah dasar SD Latihan pada tahun 2014. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di MTS Al-Falah Tarutung dan tamat pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Medan, namun tidak sampai lulus lalu melanjutkan pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Tanjung Sari Medan dan tamat pada tahun 2021. pada tahun 2021 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada jurusan Ilmu Komunikasi di Universitas Medan Area. Pada tahun 2024 Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di kantor PTPN IV yang ada di jalan Sei Batang Hari.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, atas segala nikmat dan kemudahan yang diberikan-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “*Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan RRI Medan*” Proposal skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Penyusunan proposal ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak akan mampu menyelesaikannya tanpa adanya dukungan, doa, serta motivasi dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih yang paling dalam penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan yang tiada henti sejak penulis menempuh pendidikan hingga sampai pada tahap penyusunan skripsi ini. Segala jerih payah, pengorbanan, dan doa tulus yang diberikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof.Dr. Ramdan, M.Eng, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. **Bapak Dr. Walid Mustafa Sembiring, S.Sos, M.IP**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. **Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat, S.Sos, M.AP**, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi.
4. **Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**, selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. **Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si**, selaku Dosen Pembimbing.
6. **Bapak dan Ibu dosen Program Ilmu Komunikasi**, Universitas Medan Area, yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. **Teman-teman dan sahabat** yang senantiasa memberikan motivasi dalam proses pengerjaan penelitian ini.

Sebagai penutup, penulis berharap bahwa proposal ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi seluruh pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan petunjuk serta keberkahan dalam setiap usaha yang dilakukan. Diharapkan pula hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan disiplin ilmu komunikasi.

Penulis



Reza Fadilah Indah Sargo

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Komunikasi	9
2.2 Komunikasi Internal.....	12
2.1.1 Jenis-Jenis Komunikasi Internal.....	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi Internal.....	19
2.3 Pengaruh Komunikasi	22
2.4 Pengertian Kinerja.....	24
2.3.1 Indikator Kinerja	25
2.5 Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja.....	26
2.6 Peran Penting Komunikasi Dalam Penyiaran.....	27
2.7 Teori Komunikasi Organisasi.....	28
2.6.1 Fungsi Komunikasi Organisasi.....	30
2.6.2 Peran Komunikasi Internal dalam Organisasi	32
2.6.3 Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi	33

2.6.4 Penggunaan Media Komunikasi dalam Komunikasi Internal	35
2.8 RRI Medan	36
2.9 Penelitian Terdahulu.....	39
2.10 Kerangka Berfikir.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	43
3.2.1 Tempat Penelitian.....	43
3.2.2 Waktu Penelitian	43
3.3 Sumber Data	44
3.3.1 Data Primer.....	44
3.3.2 Data Sekunder	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5 Teknik Analisis Data	50
3.6 Keabsahan Data.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Radio Republik Indonesia Medan.....	53
4.1.2 Struktur Organisasi.....	56
4.1.3 Komunikasi Internal Penyiar PRO 1 RRI Medan	57
4.2 Indikator Khusus RRI Medan dalam Strategi Komunikasi Internal	63
4.2.1 Tantangan dan Hambatan Komunikasi Internal RRI Medan	65
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 Strategi komunikasi internal penyiar PRO 1 RRI medan dalam meningkatkan kinerja.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2. Waktu Penelitian	43
Tabel 3. Informan Peneitian	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Radio Republik Indonesia Medan	37
Gambar 2. Kerangka Berfikir	41
Gambar 3. Struktur Organisasi	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu dapat terhubung satu sama lain melalui komunikasi, yang merupakan aktivitas mendasar. Tidak akan pernah ada manusia yang tidak mampu berkomunikasi. Komunikasi sangat penting bagi orang untuk berinteraksi dengan organisasi mana pun. Komunikasi yang efektif dapat membantu organisasi berfungsi secara efisien, sedangkan komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat keberhasilannya. Hubungan internal yang kuat merupakan landasan dari koneksi eksternal yang kuat. Jika hubungan internal suatu perusahaan lemah, maka perusahaan tidak dapat mencapai hubungan eksternal yang baik. Setiap pemimpin dan karyawan harus menerapkan komunikasi internal yang efektif.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, komunikasi internal harus bersifat dua arah, terbuka, dan saling menghargai. Keterbukaan dalam menyampaikan ide, masukan, maupun kritik konstruktif akan memperkuat rasa saling percaya dan keterlibatan emosional karyawan terhadap tujuan bersama. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dan bertanggung jawab. Hal ini tidak hanya meningkatkan kolaborasi tim, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan eksternal.

Komunikasi merupakan fondasi utama yang memungkinkan manusia saling terhubung. Setiap individu berkomunikasi dalam berbagai bentuk, dan hal ini sangat penting dalam konteks organisasi. Komunikasi yang baik adalah kunci untuk

memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi dengan efisien, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menghambat kemajuan. Hubungan yang solid di dalam organisasi akan mendukung hubungan positif di luar. Jika interaksi antar anggota tim tidak harmonis, sulit bagi organisasi menjalin kerjasama yang sukses dengan pihak luar. Oleh karena itu, baik pemimpin maupun karyawan perlu mengembangkan komunikasi internal yang konstruktif, sehingga kinerja keseluruhan dapat meningkat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam dunia kerja, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor lain, salah satunya komunikasi internal. Komunikasi internal yang efektif dalam suatu organisasi memungkinkan pertukaran informasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Radio Republik Indonesia (RRI) sebagai lembaga penyiaran publik memiliki tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi, edukasi, dan hiburan berkualitas kepada masyarakat. Di era informasi kompetitif saat ini, RRI Medan terus berupaya menghadirkan program siaran yang relevan dengan kebutuhan publik. Beberapa program unggulan yang disiarkan oleh RRI Pro 1 Medan antara lain Aspirasi Sumut, Mutiara Pagi, Dialog UMKM, Hallo Polisi, Kentongan, dan Disabilitas. Setiap program memiliki karakteristik dan segmen audiens berbeda, sehingga menuntut penyiar untuk dapat menyampaikan informasi secara tepat, menarik, dan bertanggung jawab.

Untuk menjaga kualitas siaran dan memenuhi harapan pendengar, penyiar dituntut terus meningkatkan kinerja. Kinerja yang dimaksud tidak hanya mencakup penguasaan materi siaran, keterampilan berbicara, atau teknik penyajian, tetapi juga kemampuan dalam menjalin koordinasi dan komunikasi efektif antaranggota tim. Dalam pelaksanaan program tersebut, komunikasi internal antarpenyiar, produser, dan koordinator program menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan kelancaran penyiaran dan kesesuaian isi siaran dengan tujuan program.

Koordinasi yang solid di balik layar menjadi kunci utama dalam menciptakan siaran yang informatif dan menarik. Hal ini menuntut setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama terhadap konsep program, pembagian peran yang jelas, serta kepekaan terhadap dinamika situasi saat siaran berlangsung. Ketika komunikasi internal berjalan lancar, potensi kesalahan teknis atau kesalahpahaman isi dapat diminimalkan, sehingga siaran dapat disampaikan secara profesional dan sesuai dengan ekspektasi audiens. Selain itu, komunikasi yang terjalin baik juga dapat membangun rasa saling percaya dan kolaborasi yang kuat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas konten dan citra lembaga penyiaran itu sendiri.

Komunikasi internal yang berjalan baik akan memperkuat koordinasi tim, meningkatkan kolaborasi, serta meminimalkan kesalahan dalam proses siaran. Sebaliknya, miskomunikasi kurangnya interaksi antarpenyiar dapat mengganggu jalannya program, menurunkan kualitas penyampaian informasi, bahkan menimbulkan kesalahpahaman di tengah masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi komunikasi internal yang efektif dan terstruktur agar setiap penyiar mampu menjalankan perannya secara optimal dalam setiap program yang ditayangkan.

Komunikasi internal merupakan salah satu elemen kunci yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Dalam konteks lembaga penyiaran, khususnya Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun pemahaman bersama, menyatukan visi dan misi, serta menciptakan koordinasi yang harmonis antarbagian dalam organisasi. Sebagai institusi publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi, pendidikan, dan hiburan kepada masyarakat, RRI Medan dituntut untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasinya, mulai dari pimpinan hingga staf pelaksana, mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan kelembagaan.

Efektivitas komunikasi internal yang terbangun dengan baik akan berdampak langsung terhadap meningkatnya koordinasi dan kolaborasi antarkaryawan, memperkuat hubungan interpersonal, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan saling menghargai memungkinkan setiap individu untuk menyampaikan ide, pendapat, maupun umpan balik dengan lebih konstruktif. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan rasa saling percaya di antara anggota organisasi serta meningkatkan komitmen dan motivasi kerja yang berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan dan capaian organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, proses komunikasi internal di RRI Medan menghadapi tantangan yang cukup kompleks, terutama karena keberagaman generasi di lingkungan kerja. Karyawan yang berasal dari berbagai generasi, seperti Generasi Z, Generasi Milenial, dan Generasi Baby Boomers,

memiliki karakteristik, nilai, serta gaya komunikasi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat menimbulkan potensi miskomunikasi apabila tidak dikelola secara bijak. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi lintas generasi yang mampu menjembatani perbedaan tersebut, sehingga tercipta interaksi yang harmonis, kolaboratif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan organisasi di era digital saat ini.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana strategi komunikasi internal diterapkan oleh penyiar Pro 1 RRI Medan dalam meningkatkan kinerja mereka, khususnya dalam menyelesaikan berbagai program siaran yang telah ditentukan.

Komunikasi internal merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi, terutama dalam konteks lembaga penyiaran seperti Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Sebagai institusi yang bertanggung jawab menyampaikan informasi dan hiburan kepada masyarakat, RRI Medan perlu memastikan bahwa semua anggota tim dapat berkomunikasi secara efektif. Hal ini penting karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Radio Republik Indonesia (RRI) sebagai lembaga penyiaran publik memiliki peran strategis dalam menyampaikan informasi, pendidikan, dan hiburan kepada masyarakat. Di tengah disrupsi media dan persaingan yang semakin ketat, RRI dituntut terus berinovasi dan meningkatkan kualitas siarannya agar tetap relevan dan diminati publik. Salah satu pilar penting dalam menjaga kualitas siaran adalah kinerja penyiar. Penyiar merupakan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pendengar, membentuk citra stasiun, dan menjadi representasi dari RRI itu

sendiri. Oleh karena itu, kinerja penyiar yang optimal menjadi krusial dalam mencapai tujuan penyiaran publik.

Peningkatan kinerja penyiar tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh strategi komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi. Komunikasi internal yang efektif memastikan bahwa setiap penyiar memahami visi, misi, dan tujuan RRI, serta mendapatkan informasi relevan terkait program siaran, standar kualitas, dan umpan balik kinerja. Ketika komunikasi internal berjalan lancar, koordinasi antarpemancar dan pihak manajemen menjadi lebih baik, potensi konflik dapat diminimalisir, dan semangat kolaborasi dapat tumbuh. Sebaliknya, komunikasi internal yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, penurunan motivasi, dan berdampak negatif pada kualitas siaran.

Programa 1 RRI Medan, sebagai salah satu stasiun penyiaran publik di daerah, memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Wilayah siar yang luas, keberagaman audiens, serta dinamika sosial dan budaya masyarakat Medan menuntut pemancar Pro 1 RRI Medan untuk memiliki kapasitas dan adaptasi tinggi. Dalam konteks ini, bagaimana strategi komunikasi internal diterapkan di Pro 1 RRI Medan untuk mendukung dan meningkatkan kinerja pemancar menjadi pertanyaan menarik untuk dikaji. Apakah ada pola komunikasi tertentu yang dominan? Bagaimana informasi dan umpan balik disampaikan? Serta, bagaimana strategi komunikasi internal tersebut berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas siaran dan kepuasan kerja pemancar.

Mengingat pentingnya peran pemancar dan komunikasi internal dalam menjaga eksistensi dan kualitas RRI, penelitian ini akan fokus pada strategi komunikasi

internal penyiar Pro 1 RRI Medan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai praktik komunikasi internal yang efektif di lembaga penyiaran, serta memberikan kontribusi praktis bagi RRI Medan dalam merumuskan strategi komunikasi yang lebih baik untuk mendukung kinerja penyiar di masa mendatang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi komunikasi internal penyiar PRO 1 RRI medan dalam meningkatkan kinerja?
2. Apakah tantangan dan hambatan Komunikasi Dalam Organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui strategi komunikasi internal penyiar PRO 1 RRI medan dalam meningkatkan kinerja?
2. Menganalisis tantangan dan hambatan Komunikasi Dalam Organisasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

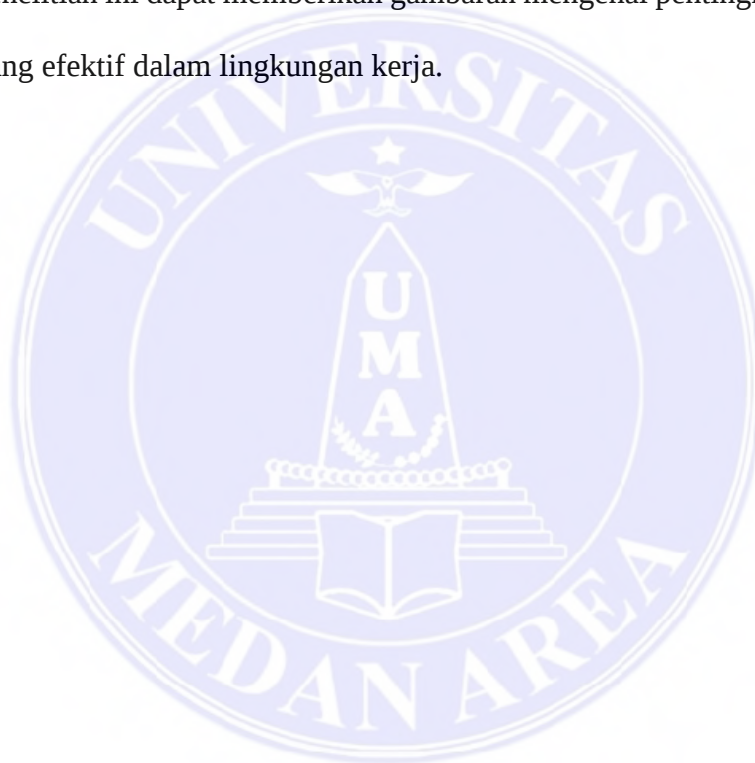
1.4.1 Manfaat Teoretis

1. Penelitian ini dapat menambah literatur dalam bidang komunikasi organisasi, khususnya mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menambah kajian komunikasi di organisasi khususnya komunikasi internal.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi manajemen RRI Medan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki sistem komunikasi internal yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan RRI Medan, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

Pengertian komunikasi secara umum dapat ditinjau dari dua aspek, yakni dari segi etimologis dan terminologis. Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin *communicatio* yang bersumber dari kata *communis*, yang berarti “sama”. Kata “sama” di sini merujuk pada kesamaan makna atau pemahaman yang ingin dicapai dalam proses komunikasi. Sementara itu, secara terminologis, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain. Pengertian ini memberikan pemahaman bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang atau manusia. Oleh karena itu, komunikasi dalam konteks ini sering disebut sebagai *Human Communication* atau komunikasi manusia. (Effendy, 2009)

Komunikasi bukan hanya sekadar aktivitas sehari-hari, melainkan merupakan proses yang kompleks dan dinamis yang dapat menimbulkan tantangan tersendiri. Dalam pelaksanaannya, komunikasi tidak selalu menghasilkan kesepahaman, karena perbedaan persepsi, pengalaman, dan latar belakang individu sering kali menyebabkan distorsi pesan. Oleh karena itu, komunikasi juga dapat menjadi sumber kesalahpahaman dan konflik apabila tidak dilakukan secara efektif dan tepat sasaran.

Menurut Harold D. Lasswell, komunikasi akan berjalan secara efektif apabila melalui lima tahapan utama. Pertama, *Who*: yaitu siapa yang menyampaikan pesan atau bertindak sebagai komunikator. Kedua, *Say What*: yaitu apa isi atau pesan yang disampaikan. Ketiga, *In Which Channel*: yaitu saluran atau media yang digunakan

dalam penyampaian pesan. Keempat, *To Whom*: yaitu siapa penerima pesan atau komunikan. Kelima, *With What Effect*: yaitu dampak atau perubahan yang terjadi pada komunikan setelah menerima pesan tersebut (Kurniawan, 2018).

Model ini menekankan bahwa komunikasi merupakan proses linier yang bertujuan mencapai efek tertentu pada audiens melalui penyampaian pesan yang jelas, terstruktur, dan sesuai saluran. Untuk memahami bagaimana proses komunikasi tersebut berlangsung dalam berbagai konteks, penting untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk komunikasi yang berkembang di tengah interaksi manusia. Setiap bentuk komunikasi memiliki karakteristik dan fungsi tersendiri dalam menyampaikan pesan secara efektif.

Bentuk-bentuk komunikasi menurut Deddy Mulyana dalam bukunya Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2010), antara lain:

1. Komunikasi Intrapribadi (*Intrapersonal Communication*)

Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik disadari maupun tidak. Contohnya adalah berpikir. Komunikasi ini merupakan landasan bagi komunikasi antarpribadi dan konteks komunikasi lainnya, karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain, kita biasanya berkomunikasi terlebih dahulu dengan diri sendiri untuk mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain. Keberhasilan komunikasi dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi kita dengan diri sendiri.

2. Komunikasi Antarpribadi (*Interpersonal Communication*)

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara dua orang atau lebih

secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi ini dianggap sebagai bentuk komunikasi yang paling lengkap dan sempurna karena melibatkan emosi manusia.

3. Komunikasi Kelompok (*Group Communication*)

Komunikasi kelompok terjadi dalam suatu kelompok kecil yang memiliki tujuan bersama dan saling berinteraksi. Contoh kelompok ini termasuk keluarga, kelompok diskusi, atau komite yang sedang berapat. Komunikasi kelompok merujuk pada proses komunikasi yang terjadi di antara anggota kelompok kecil tersebut.

4. Komunikasi Publik (*Public Communication*)

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar orang (khalayak) yang tidak bisa dikenali satu per satu. Contohnya adalah pidato, ceramah, atau kuliah umum. Komunikasi ini bersifat lebih formal dan menuntut persiapan pesan yang cermat serta kemampuan menghadapi banyak orang.

5. Komunikasi Organisasi (*Organizational Communication*)

Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi, baik secara formal maupun informal. Komunikasi formal meliputi komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal sesuai dengan struktur organisasi. Komunikasi informal terjadi di luar struktur, misalnya komunikasi antarsejawat atau gosip.

6. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Komunikasi massa adalah komunikasi yang menggunakan media massa, seperti surat kabar, majalah, radio, dan televisi, yang dikelola oleh suatu lembaga dan ditujukan kepada khalayak luas, anonim, serta heterogen. Pesan disampaikan secara umum, cepat, dan serentak (Mulyana, 2010).

2.2 Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan pesan di dalam suatu organisasi antara individu, tim, atau departemen. Komunikasi ini meliputi komunikasi yang dilakukan baik secara formal maupun informal, dan bertujuan untuk memastikan seluruh anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Pace dan Faules 2002), komunikasi internal adalah aktivitas yang terstruktur dan sistematis dalam menyampaikan informasi di dalam organisasi, yang berfungsi untuk menjaga koordinasi dan memperkuat ikatan di antara anggota organisasi.

Menurut Nurlina dalam (Prabawa & Paramarta, 2023) Komunikasi internal merupakan suatu proses pertukaran informasi, ide, dan pemikiran yang berlangsung antara administrator dan karyawan di dalam suatu institusi, baik itu perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Proses ini terjadi dalam kerangka struktur organisasi yang khas, yang mencerminkan hirarki serta pembagian peran dan tanggung jawab di dalamnya. Komunikasi internal mencakup interaksi yang berlangsung secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antara individu atau unit kerja yang berada pada tingkat yang sejajar.

Peran komunikasi internal sangat krusial dalam mendukung kelangsungan operasional dan manajerial suatu organisasi. Melalui mekanisme komunikasi yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa instruksi, kebijakan, tujuan strategis, serta umpan balik dapat disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, komunikasi internal bukan hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, melainkan juga sebagai sarana koordinasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang berkontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Thoha (2010:163) dalam (Mukarim, 2021), komunikasi internal dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan dari satu individu kepada individu lainnya dalam lingkungan organisasi. Proses ini tidak sekadar memindahkan data, tetapi juga mencerminkan kualitas hubungan antarindividu, yang menentukan efektivitas komunikasi itu sendiri.

Agar informasi dapat diterima secara optimal, penyampiannya harus dilakukan dengan cara yang jelas, sopan, dan sesuai konteks. Komunikasi yang dilakukan secara baik tidak hanya membantu penerima dalam memahami pesan yang dimaksud, tetapi juga meningkatkan kemungkinan bahwa informasi tersebut akan direspons atau ditindaklanjuti secara tepat. Dengan kata lain, keberhasilan komunikasi internal sangat bergantung pada kemampuan komunikator dalam menyampaikan perintah, usulan, atau laporan secara etis dan efektif, sehingga proses operasional organisasi dapat berjalan secara efisien dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu, (Robbins dan Judge 2013) menjelaskan bahwa komunikasi internal adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengarahkan, mengontrol, dan memotivasi karyawan. Komunikasi yang efektif dapat membantu dalam menyampaikan pesan yang jelas, memperjelas tujuan organisasi, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Jadi, komunikasi internal merupakan elemen vital dalam struktur organisasi yang tidak hanya berperan sebagai saluran penyampaian informasi, tetapi juga sebagai fondasi yang menghubungkan seluruh elemen dalam organisasi melalui hubungan yang sistematis, hirarkis, dan saling terintegrasi. Dalam praktiknya, komunikasi ini mencakup proses pertukaran pesan yang berlangsung secara vertikal maupun horizontal, yang memengaruhi efektivitas koordinasi, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian tujuan bersama. Komunikasi internal yang dilakukan dengan cara yang jelas, etis, dan relevan dapat memperkuat motivasi, memperlancar proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana komunikasi internal dikelola secara strategis, tidak hanya sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai kekuatan yang mendorong efisiensi dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

2.1.1 Jenis-Jenis Komunikasi Internal

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Simon & Alouini, 2004) terdapat 3 Jenis komunikasi internal yaitu:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, atau di antara

tingkat hierarki yang berbeda dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari dua jenis, yakni komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Komunikasi dari bawah ke atas memungkinkan atasan memahami masalah dan ide yang disampaikan oleh karyawan, sementara komunikasi dari atas ke bawah digunakan untuk memberikan petunjuk dan panduan kerja.

Fungsi Komunikasi vertikal dalam Organisasi yaitu:

a. Komunikasi *Top-Down*

Komunikasi *top-down* merupakan salah satu bentuk komunikasi vertikal yang berlangsung dari atasan atau manajemen kepada bawahan dalam struktur organisasi. Pola komunikasi ini digunakan untuk menyampaikan berbagai instruksi, kebijakan, peraturan, serta informasi penting yang harus diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dalam konteks organisasi seperti RRI Medan, komunikasi *top-down* sangat krusial karena berfungsi sebagai saluran utama dalam mendistribusikan arahan strategis dari pimpinan pusat maupun kepala stasiun kepada para penyiar dan staf operasional lainnya. Melalui komunikasi ini, manajemen dapat menyampaikan visi, misi, target kinerja, hingga keputusan terkait pelaksanaan program siaran dan perubahan kebijakan kerja. Kejelasan dan ketegasan dalam komunikasi *top-down* sangat diperlukan agar tidak terjadi ambiguitas atau salah tafsir di tingkat pelaksana. Oleh karena itu, manajemen dituntut untuk mampu mengomunikasikan pesan secara sistematis, terstruktur, dan mudah dipahami oleh semua unit kerja yang terlibat.

b. Komunikasi *Bottom-Up*

Sebaliknya, komunikasi *bottom-up* adalah bentuk komunikasi vertikal yang berlangsung dari bawah ke atas, yaitu dari karyawan atau staf kepada atasan atau manajemen. Pola komunikasi ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan berbagai umpan balik, keluhan, laporan, saran, maupun ide-ide inovatif kepada pimpinan organisasi. Dalam praktiknya, *bottom-up* berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang partisipatif dan demokratis, di mana suara karyawan dihargai sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Di lingkungan RRI Medan, komunikasi *bottom-up* dapat terjadi, misalnya, ketika penyiar melaporkan kendala teknis selama siaran, menyampaikan usulan topik program, atau memberikan evaluasi terhadap efektivitas koordinasi tim. Dengan adanya saluran komunikasi ini, manajemen dapat memperoleh informasi langsung dari lapangan, memahami kebutuhan nyata karyawan, serta merespons lebih cepat terhadap isu-isu yang muncul dalam operasional harian. Komunikasi *bottom-up* yang berjalan efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama lembaga penyiaran (Pingkan & Hadi, 2021).

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terjadi ketika anggota organisasi memiliki posisi atau hierarki yang sejajar. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengkoordinasikan pekerjaan antara departemen atau tim yang berbeda agar mencapai tujuan bersama. kerjasama dan koordinasi menjadi lebih efektif karena pesan yang dikomunikasikan cenderung lebih langsung dan terfokus.

1) Fungsi Komunikasi Horizontal dalam Organisasi:

- a. Meningkatkan koordinasi antar tim atau departemen.
- b. Menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa divisi atau unit kerja.
- c. Mendorong kolaborasi dan berbagi informasi atau ide.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kanwil Kemenkumham Jabar menunjukkan bahwa komunikasi horizontal melalui aplikasi IT membantu berbagi laporan dan tindak lanjut instruksi pimpinan secara efisien (Pebrianti et al., 2020).

Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah penguatan komunikasi horizontal, yaitu pola komunikasi yang berlangsung secara sejajar antarindividu atau antarbagian dalam organisasi yang memiliki tingkat jabatan relatif sama. Komunikasi horizontal berperan penting dalam membangun kerja sama tim, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat proses pengambilan keputusan di tingkat operasional. Melalui komunikasi horizontal yang efektif, karyawan dari berbagai generasi dapat saling bertukar ide, menyampaikan pendapat, dan berkolaborasi tanpa terhambat oleh perbedaan usia atau hierarki jabatan.

Selain itu, penerapan komunikasi horizontal juga dapat memperkuat hubungan interpersonal dan menumbuhkan rasa saling menghargai antaranggota tim. Dalam konteks keberagaman generasi di RRI Medan, komunikasi yang bersifat sejajar memungkinkan terjadinya proses pembelajaran dua arah di mana karyawan senior dapat berbagi pengalaman dan nilai-nilai profesionalisme, sementara generasi muda memberikan perspektif baru terkait inovasi dan teknologi digital.

Pertukaran pengetahuan dan pengalaman lintas generasi ini akan menciptakan sinergi positif yang mendukung peningkatan produktivitas serta inovasi dalam pelaksanaan tugas penyiaran.

Untuk mendukung efektivitas komunikasi horizontal, RRI Medan perlu menyediakan ruang dan mekanisme komunikasi yang terbuka, baik melalui forum diskusi rutin, rapat lintas divisi, maupun pemanfaatan platform digital internal. Kegiatan seperti pelatihan komunikasi lintas generasi juga dapat memperkuat kemampuan interpersonal karyawan agar mampu memahami perbedaan gaya komunikasi dan menyesuaikan diri dalam berbagai situasi kerja. Dengan demikian, komunikasi horizontal tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai medium strategis dalam membangun budaya organisasi yang kolaboratif, egaliter, dan berorientasi pada peningkatan kinerja bersama.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantara orang - orang yang memiliki kedudukan berbeda pada posisi tidak sejajar vertikal.

1) Fungsi Komunikasi Diagonal dalam Organisasi:

- a. Meningkatkan efisiensi dengan mempercepat aliran informasi.
- b. Mengurangi birokrasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Mempercepat penyelesaian masalah yang melibatkan berbagai fungsi atau divisi.

Studi pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung menunjukkan bahwa komunikasi diagonal digunakan untuk menangani masalah kompleks yang melibatkan berbagai departemen (Suryani et al., 2022).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi Internal

Dalam (Agustini & Purnaningsih, 2018) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi internal, yaitu:

1. Komunikasi dua arah merujuk pada proses pertukaran informasi yang berlangsung secara timbal balik antara manajemen dan karyawan. Artinya, tidak hanya pihak manajemen yang menyampaikan instruksi atau informasi, tetapi karyawan juga memiliki ruang untuk memberikan tanggapan, umpan balik, bahkan masukan terhadap kebijakan atau situasi kerja. Pola komunikasi ini penting diterapkan dalam organisasi karena dapat menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka, partisipatif, serta membangun rasa saling percaya antar lini struktural.
2. Kemampuan interpersonal mengacu pada keterampilan individu, khususnya karyawan, dalam menyampaikan pesan, ide, atau informasi secara efektif kepada pihak lain dalam lingkungan organisasi. Kemampuan ini mencakup aspek verbal maupun nonverbal, seperti kemampuan mendengarkan secara aktif, menyampaikan pesan dengan jelas, serta membangun relasi yang baik dengan rekan kerja. Interpersonal yang baik akan menunjang kelancaran komunikasi internal dan meningkatkan kolaborasi dalam tim.

3. Kesadaran dan budaya risiko adalah sikap proaktif dari setiap karyawan dalam mengenali potensi risiko yang muncul di lingkungan kerja, serta secara otomatis mampu mengidentifikasi dan melaporkan risiko tersebut sesuai dengan jalur atau struktur pelaporan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Budaya ini penting untuk meminimalisasi potensi kerugian dan menjaga keberlangsungan operasional melalui respons yang cepat dan sistematis terhadap situasi berisiko.
4. Kejelasan pesan atau informasi merujuk pada tingkat kesamaan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan. Dalam organisasi, pesan yang disampaikan harus mampu dipahami secara seragam oleh semua pihak yang terlibat, agar tidak terjadi salah tafsir atau distorsi informasi. Kejelasan komunikasi juga mencerminkan efektivitas sistem penyampaian informasi yang dijalankan.
5. Frekuensi penyampaian pesan atau informasi menggambarkan seberapa sering seseorang atau sebuah unit kerja memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya frekuensi komunikasi yang relevan dan konsisten akan meningkatkan kecepatan respons, efisiensi koordinasi, serta memperkecil kemungkinan terjadinya kesenjangan informasi.
6. Pembelajaran berkala mengacu pada kegiatan sosialisasi, pelatihan ulang (*refreshment*), atau penguatan kapasitas yang dilakukan secara rutin dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan seluruh karyawan selalu memahami perkembangan terbaru terkait tugas,

regulasi, teknologi, maupun prosedur kerja yang berlaku, sehingga mereka tetap adaptif dan kompeten dalam menjalankan fungsinya.

7. Tata kelola pengelolaan risiko merupakan proses pengawasan dan evaluasi risiko yang dilakukan secara terstruktur melalui jenjang komite atau unit kerja terkait dalam organisasi. Pemantauan yang dilakukan secara berkala ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap potensi risiko dapat dideteksi, dianalisis, dan ditangani dengan tepat, sesuai dengan kebijakan manajemen risiko yang berlaku.
8. Struktur komunikasi internal berperan sebagai lapisan pertahanan dalam pengelolaan risiko operasional dan menjaga kelangsungan usaha. Dengan struktur komunikasi yang efektif, setiap unit organisasi dapat saling terhubung secara sistematis, memungkinkan distribusi informasi yang cepat, akurat, dan tepat sasaran, yang pada akhirnya memperkuat stabilitas dan keberlanjutan organisasi.
9. Pengetahuan manajemen adalah pemahaman menyeluruh dari pihak manajemen terhadap alur komunikasi internal yang berlaku, khususnya dalam kaitannya dengan pengelolaan risiko operasional dan strategi kelangsungan usaha. Pemahaman ini memungkinkan manajer untuk mengambil keputusan secara bijak, menetapkan prioritas komunikasi, serta merespons krisis dengan cepat dan tepat.
10. Kekuatan leadership mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin memiliki peran aktif dalam memastikan sistem komunikasi internal berjalan efektif sebagai bagian dari upaya pengelolaan risiko

operasional dan keberlanjutan organisasi. Pemimpin yang kuat akan mampu mengarahkan, memotivasi, serta menjaga komunikasi terbuka dengan seluruh anggota tim, sekaligus menjadi teladan dalam menjalankan prinsip manajemen risiko yang baik.

2.3 Pengaruh Komunikasi

Dalam (Ruliana, 2016) terdapat beberapa pengaruh komunikasi yaitu:

1. Membangun Hubungan

Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam membangun hubungan antarindividu. Dalam hubungan pribadi, seperti keluarga dan persahabatan, komunikasi yang baik menciptakan keterbukaan, kepercayaan, dan keintiman. Dalam hubungan profesional, komunikasi yang efektif membantu membangun koneksi, kolaborasi, dan kerja sama antar rekan kerja atau antara pemimpin dan timnya.

2. Pengaruh dalam Pengambilan Keputusan

Komunikasi berperan dalam pengambilan keputusan, baik di tingkat individu maupun kelompok. Melalui komunikasi, informasi dapat dipertukarkan, ide-ide dibahas, dan solusi terbaik dapat ditemukan. Dalam organisasi, rapat dan diskusi memungkinkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.

3. Mempengaruhi Persepsi dan Sikap

Komunikasi memiliki kekuatan untuk memengaruhi persepsi dan sikap orang lain. Melalui media massa, iklan, dan komunikasi publik, pandangan dan opini masyarakat dapat dibentuk. Komunikator yang baik

dapat mempengaruhi audiens untuk mendukung atau menolak suatu ide, produk, atau isu sosial.

4. Menghindari Konflik dan Menyelesaikan Masalah

Banyak konflik terjadi akibat komunikasi yang buruk atau kesalahpahaman. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat mencegah terjadinya konflik, sementara komunikasi yang baik juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah ketika konflik muncul. Dengan saling mendengarkan dan berbicara dengan jujur, permasalahan dapat diatasi dengan lebih efektif.

5. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Dalam dunia bisnis, komunikasi yang baik antara anggota tim atau antara pimpinan dan bawahannya sangat penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan benar dan efisien. Instruksi yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan dialog terbuka tentang masalah-masalah yang muncul dapat meningkatkan produktivitas tim dan efisiensi organisasi.

6. Membangun Citra dan Reputasi

Citra dan reputasi seseorang atau organisasi sangat dipengaruhi oleh cara mereka berkomunikasi. Perusahaan yang memiliki komunikasi yang baik dengan pelanggan dan publik akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan membangun reputasi yang positif. Demikian juga, individu yang mampu berkomunikasi secara efektif cenderung dilihat sebagai orang yang kompeten dan berwibawa.

7. Memfasilitasi Pembelajaran dan Penyebaran Pengetahuan

Komunikasi adalah sarana utama dalam penyebaran ilmu pengetahuan, baik melalui pengajaran formal di sekolah atau universitas, maupun melalui media seperti buku, internet, dan seminar. Penyampaian informasi yang baik akan memudahkan orang lain untuk memahami dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut.

8. Meningkatkan Motivasi dan Moral

Komunikasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan moral individu, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Pujian, pengakuan, dan dorongan dari orang lain dapat memotivasi seseorang untuk terus maju dan berkembang.

Secara keseluruhan, komunikasi merupakan alat yang sangat kuat yang bisa membentuk perilaku, hubungan, dan bahkan keberhasilan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan, menyelesaikan masalah, serta membangun kepercayaan dan kolaborasi yang berkelanjutan di berbagai konteks kehidupan sosial, profesional, dan budaya yang semakin kompleks dan terus berkembang, khususnya dalam dinamika komunikasi organisasi modern.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja Menurut Sulaeman pada tahun 2019 dalam (Prabawa & Paramarta, 2023) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada masing-masing pihak. Kinerja tidak hanya merefleksikan capaian kuantitatif atau kualitatif dari tugas-tugas yang

dijalankan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana aktivitas tersebut dilaksanakan dengan mematuhi prinsip-prinsip legalitas, norma hukum, serta nilai-nilai moral dan etika yang berlaku di lingkungan organisasi

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut (Hutomo et al., 2015) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan diukur dari seberapa baik dia melakukan pekerjaannya. diukur dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pedoman perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan setiap hari. berdasarkan kapasitas untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu yang telah ditentukan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan. Diukur melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan merupakan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. ditandai dengan akuntabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.5 Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja

Komunikasi internal yang efektif memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Clampitt, 2017), komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan karena karyawan merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dapat mengurangi konflik di tempat kerja dan memperkuat hubungan antar karyawan.

(Welch, 2012) juga menyebutkan bahwa komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan engagement karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka juga menekankan pentingnya saluran komunikasi yang tepat untuk memastikan pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat diterima dengan jelas oleh karyawan.

Selain aspek fungsional seperti penyampaian informasi dan pengambilan keputusan, komunikasi internal juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang kuat dan inklusif tercipta melalui pola komunikasi yang konsisten, transparan, dan menghargai keberagaman pendapat. Ketika nilai-nilai organisasi disampaikan secara jelas dan diterapkan dalam komunikasi sehari-hari, karyawan akan lebih mudah menyesuaikan diri, merasa menjadi bagian dari sistem, serta menunjukkan loyalitas terhadap lembaga. Dalam konteks RRI Medan, komunikasi internal yang mencerminkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik dapat memperkuat identitas kelembagaan sekaligus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dalam RRI Medan, komunikasi internal memegang peran penting dalam mendukung kinerja organisasi. Dengan adanya komunikasi yang lancar antar departemen dan karyawan, hambatan dalam operasional sehari-hari dapat diminimalisir. Komunikasi internal yang efektif juga memungkinkan karyawan untuk memahami peran dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

2.6 Peran Penting Komunikasi Dalam Penyiaran

Peran komunikasi dalam penyiaran tidak hanya terbatas pada proses penyampaian pesan, tetapi juga mencakup koordinasi antar tim dan penyusunan strategi siaran yang terarah. Komunikasi memainkan peran sentral dalam sektor penyiaran, memastikan penyampaian informasi yang efektif, membangun koneksi dengan audiens, dan mendukung pengambilan keputusan strategis. Dikutip dari (Deciptra.Penyiar, 2024) Adapun beberapa peran penting tersebut yaitu:

a. Membangun Hubungan dengan Pendengar.

Melalui suara dan gaya bicara yang khas, penyiar menciptakan keakraban dan kedekatan yang sulit ditandingi oleh media lain. Interaksi yang hangat dan personal membuat pendengar merasa lebih terlibat dan terhubung.

b. Menyampaikan Informasi dengan Efektif.

Kemampuan komunikasi yang baik juga memungkinkan penyiar untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif. Berita, cuaca, informasi lalu lintas, dan acara-acara lokal adalah beberapa contoh konten yang sering disampaikan melalui radio.

c. Menghidupkan Konten dengan Narasi yang Menarik.

Selain menyampaikan informasi, penyiar radio juga berperan dalam menghidupkan konten dengan narasi yang menarik. Ini sangat penting dalam program-program yang bersifat hiburan, seperti talk show, wawancara, dan acara musik.

d. Mengelola Situasi Darurat dan Informasi Penting.

Dalam situasi darurat, seperti bencana alam atau kejadian darurat lainnya, radio sering menjadi sumber informasi yang paling dapat diandalkan. Penyiar radio harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi penting dengan cepat dan jelas, serta menenangkan pendengar. Keandalan dan ketepatan informasi yang disampaikan dapat membantu masyarakat mengambil tindakan yang diperlukan dan tetap tenang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Alfarizi, 2019) menyatakan bahwa dalam penyiaran, komunikasi berperan penting dalam kolaborasi dan koordinasi tim atau kerja sama antar-profesi, seperti antara produser, presenter, dan teknisi, memerlukan komunikasi yang efektif untuk memastikan produksi berkualitas tinggi. Menunjukkan bahwa komunikasi antar-profesi yang efektif dapat meningkatkan kualitas layanan di institusi seperti rumah sakit dan dapat diaplikasikan pada sektor penyiaran.

2.7 Teori Komunikasi Organisasi

Dalam (Asri, 2022) Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi, baik dalam

kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Sedangkan dalam (R. Wayne Pace, 2015) Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi menurut (Rosalina, 2024) adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi, bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang anggotannya seribu orang menjadi komunikasinya sangat kompleks.

Goldhaber dalam (Ruliana, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.
- b. Komunikasi organisasi melibatkan pesan dan saluran, tujuan, arah, dan media.
- c. Komunikasi organisasi melibatkan orang-orang dan sikap mereka, perasaan, hubungan, dan keterampilan.
- d. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal (disebut budaya) dan eksternal.

Komunikasi organisasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan, tetapi juga mencakup unsur-unsur penting yang saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain dalam suatu sistem. Untuk memahami komunikasi organisasi secara menyeluruh, diperlukan penguraian lebih lanjut terhadap konsep-konsep dasar yang menjadi inti dari proses komunikasi tersebut. Definisi komunikasi organisasi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu (Meilani, et al., 2022):

1. Proses
2. Pesan
3. Jaringan
4. Keadaan Saling Bergantung
5. Hubungan
6. Lingkungan
7. Ketidakpastian

2.6.1 Fungsi Komunikasi Organisasi

Dalam (Ruliana, 2016), Liliweri mengemukakan dua fungsi komunikasi organisasi yaitu:

1. Fungsi Umum
 - a. Menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Contoh: deskripsi pekerjaan (*job description*)
 - b. Menjual gagasan dan ide, pendapat, dan fakta. Termasuk juga menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subjek

layanan. Contoh: *public relations*, pameran, ekspo, dan lain-lain.

- c. Meningkatkan kemampuan para karyawan, agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain tentang apa yang “dijual” atau yang diceritakan oleh orang lain tentang organisasi.
- d. Menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, dan besaran kekuasaan dan kewenangan, serta menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi.

2. Fungsi Khusus

- a. Membuat para karyawan melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkan ke dalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando atau perintah.
- b. Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi.
- c. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Dalam (Ruliana, 2016) Charles Conrad (1985) juga menyatakan ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu:

1. Fungsi Komando

- a. Mengarahkan dan membatasi tindakan
- b. Menangani dan memelihara tampilan yang dekat melalui umpan balik
- c. Menggunakan publikasi dan instruksi

2. Fungsi Relasi

- a. Menciptakan dan melanjutkan sifat impresional dan organisasi
- b. Membuat koordinasi antarunit kegiatan
- c. Menentukan dan mendefinisikan peran organisasi.

2.6.2 Peran Komunikasi Internal dalam Organisasi

Komunikasi internal yang berlangsung dalam organisasi menurut Cutlip, Center dan Broom dalam (Ruliana, 2016) didasarkan pada pernyataan visi dan pernyataan misi organisasi. Istilah pernyataan visi dan misi saling terkait erat, akan tetapi ada perbedaan mendasar di antara kedua konsep tersebut. Perbedaanannya adalah jika pernyataan visi memberikan gambaran tentang tujuan organisasi dalam pengertian yang luas. Sementara pernyataan visi merupakan titik awal untuk Menyusun pernyataan misi organisasi secara spesifik dan operasional. Pernyataan misi membantu karyawan menentukan prioritas dan tujuan sehingga organisasi berkomitmen untuk mencapai misi yang dinyatakan dalam pernyataan tersebut.

1. Pernyataan Visi

Pernyataan visi adalah alat penting bagi hubungan internal, terutama

untuk membantu mengelola reaksi atas perubahan alam lingkungan. Pernyataan visi yang dirancang dengan baik akan memberi karyawan sebuah pengetahuan tentang apa yang akan dicari oleh organisasi di masa depan, apa nilai-nilai yang dianut organisasi, dan area bisnis apa yang akan memberi arti penting strategis – mulai dari strategi riset dan pengembangan produk baru sampai pemeliharaan pangsa pasar atau mengembangkan hubungan dengan distributor baru.

2. Pernyataan Misi

Pernyataan misi mendorong anggota organisasi untuk fokus pada kekuatannya dengan menekankan area dan atribut di mana ia pernah sukses. Fokus yang didukung dengan pernyataan misi wajib ini dapat memberikan keuntungan kompetitif. Anggota organisasi bisa tetap berada di “jalur strategi” baik itu dalam melaksanakan tanggung jawabnya maupun dalam mengalokasikan sumber daya. Tanpa pernyataan misi yang didefinisikan dengan jelas, sebuah organisasi mungkin membuat Keputusan yang baik, tetapi tidak menekankan daya saing unik dari organisasi.

2.6.3 Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi

Dikutip dari (Suryani, n.d.) Menurut Badu dan Djafri (2017), hambatan dalam proses komunikasi organisasi banyak jenisnya, hambatan yang paling sulit adalah melaksanakan komunikasi yang efektif. Maksudnya disini maksudnya adalah pengiriman pesan oleh pemberi informasi tidak dapat diterima oleh penerima pesan karena adanya kesalahpahaman terhadap isi

pesan yang dikirimkan. Kendala lain yang sering ditemui yaitu seperti berikut:

1. Misinformasi atau Distorsi Informas, informasi yang diterima tidak sesuai dengan informasi yang dikirimkan disebabkan oleh berbagai interpretasi di setiap tingkat hierarki. Contoh: Kesalahan dalam penyampaian tujuan proyek dari manajemen kepada staf operasional.
2. Kurangnya Transparansi, manajemen cenderung menyimpan informasi yang dianggap sensitif, yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan di antara karyawan. Sebagai akibatnya, karyawan merasa tidak terlibat atau dirugikan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Perbedaan Tingkat Manajerial dan Staf Operasional, hierarki yang kaku sering kali menghambat komunikasi dua arah, terutama apabila karyawan enggan memberikan umpan balik kepada atasan. Hal ini mengakibatkan perlambatan dalam proses identifikasi dan penyelesaian terhadap masalah operasional.
4. Perbedaan Budaya dan Bahasa, dalam organisasi besar dengan tenaga kerja yang beragam, perbedaan budaya dan bahasa dapat mengakibatkan kesalahpahaman.
5. Kelebihan Informasi (*Information Overload*) terlalu banyak informasi yang disampaikan melalui berbagai saluran, sehingga karyawan yang mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas informasi yang harus diutamakan.

6. Kurangnya Kemampuan Komunikasi, beberapa karyawan atau manajer mungkin tidak memiliki keterampilan komunikasi yang memadai, seperti kemampuan mendengarkan secara aktif atau menyampaikan pesan dengan jelas.

2.6.4 Penggunaan Media Komunikasi dalam Komunikasi Internal

Organisasi besar seperti RRI Medan memerlukan pendekatan komunikasi internal yang strategis untuk mendukung koordinasi, keterlibatan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah berbagai strategi yang dapat diterapkan:

1. Media Komunikasi

- a. Email

Digunakan untuk menyampaikan informasi formal seperti pengumuman, laporan kerja, atau kebijakan baru, meningkatkan efisiensi dengan menjangkau karyawan di berbagai lokasi secara cepat.

- b. Media Sosial Internal,

Platform seperti *Slack* atau *Microsoft Teams* dapat digunakan untuk kolaborasi dan diskusi antar tim. membantu membangun budaya kerja yang inklusif melalui ruang komunikasi yang mudah diakses.

- c. *Newsletter Digital*

Membantu menyediakan pembaruan rutin tentang pencapaian organisasi, informasi acara, dan berita internal, meningkatkan rasa keterhubungan karyawan terhadap visi organisasi.

d. Rapat Rutin

Memfasilitasi komunikasi langsung untuk menyelesaikan masalah, mengklarifikasi tujuan, dan memberikan umpan balik. Dapat berbentuk rapat harian singkat (stand-up meetings) atau rapat bulanan untuk evaluasi.

2. Komunikasi Formal dan Informal

a. Komunikasi Formal

Meliputi struktur komunikasi yang terorganisasi seperti memo, laporan, atau rapat resmi. Digunakan untuk membahas isu strategis atau kebijakan yang membutuhkan dokumentasi. Contohnya seperti, rapat dewan direksi, pelatihan karyawan, atau prosedur operasional standar.

b. Komunikasi Informal

Berfokus pada interaksi spontan antara karyawan, seperti percakapan antar individu atau grup kecil, membantu membangun hubungan interpersonal yang mendukung kolaborasi kerja. Contohnya seperti, obrolan di ruang istirahat, kegiatan sosial perusahaan, atau grup WhatsApp informal.

2.8 RRI Medan

RRI Medan adalah salah satu stasiun radio publik yang dikelola oleh Radio Republik Indonesia, sebuah lembaga penyiaran publik di Indonesia. RRI Medan beroperasi di wilayah Medan, Sumatera Utara, dan merupakan bagian dari jaringan RRI yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai stasiun radio publik, RRI Medan

berfungsi untuk memberikan informasi, edukasi, dan hiburan kepada masyarakat dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip independensi dan keberimbangan dalam penyajian berita. Program-program yang disiarkan oleh RRI Medan mencakup berita lokal, nasional, internasional, program budaya, serta hiburan yang relevan dengan pendengar di wilayah tersebut. Selain itu, RRI Medan juga berperannya sebagai media komunikasi dan informasi selama situasi darurat atau bencana, karena RRI, termasuk RRI Medan, memiliki jaringan luas dan kemampuan siaran yang bisa menjangkau daerah-daerah terpencil.



Gambar 1. Radio Republik Indonesia Medan
Sumber: <https://rri.co.id/> > Medan

RRI Medan memiliki beragam segmen usia, dan setiap segmen tersebut dihadirkan melalui program-program yang dikelola secara khusus. RRI Medan mempunyai 3 program yaitu :

1. Program 1 – Kanal Inspirasi (94,3 FM)

Disiarkan melalui frekuensi 94,3 FM, Pro 1 RRI Medan menghadirkan tayangan yang berfokus pada kepentingan masyarakat lokal, seperti berita harian, dialog interaktif, serta program yang mendukung pelestarian budaya

daerah. Salah satu program andalan di kanal ini adalah siaran langsung dialog UMKM, sebagai bentuk dukungan terhadap pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah di Medan dan sekitarnya.

2. Programa 2 – Suara Kreativitas (92,4 FM)

Ditujukan untuk generasi milenial dan Gen Z, RRI Pro 2 Medan menyajikan konten yang dinamis dan kreatif, mencakup tren terbaru, diskusi inspiratif, serta hiburan yang membangun. Program-programnya menggabungkan informasi dan musik populer dari dalam maupun luar negeri, disajikan dengan gaya santai dan interaktif. Dengan pendekatan tersebut, kanal ini bertujuan menjadi media yang dekat dengan anak muda sekaligus tetap menjaga nilai budaya lokal.

3. Programa 4 – Pusat Kebudayaan Nasional (88,4 FM)

Pro 4 RRI Medan menonjolkan kekayaan budaya Indonesia melalui siaran yang berisi musik tradisional, karya sastra, sejarah, hingga pembahasan budaya dalam konteks kekinian. Selain itu, kanal ini juga menawarkan program hiburan interaktif, seperti dialog budaya dan acara edukatif yang melibatkan partisipasi langsung dari pendengar. Kanal ini berkomitmen menjadi sarana penghubung antara generasi muda dan warisan budaya, serta memperkuat jati diri budaya masyarakat, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

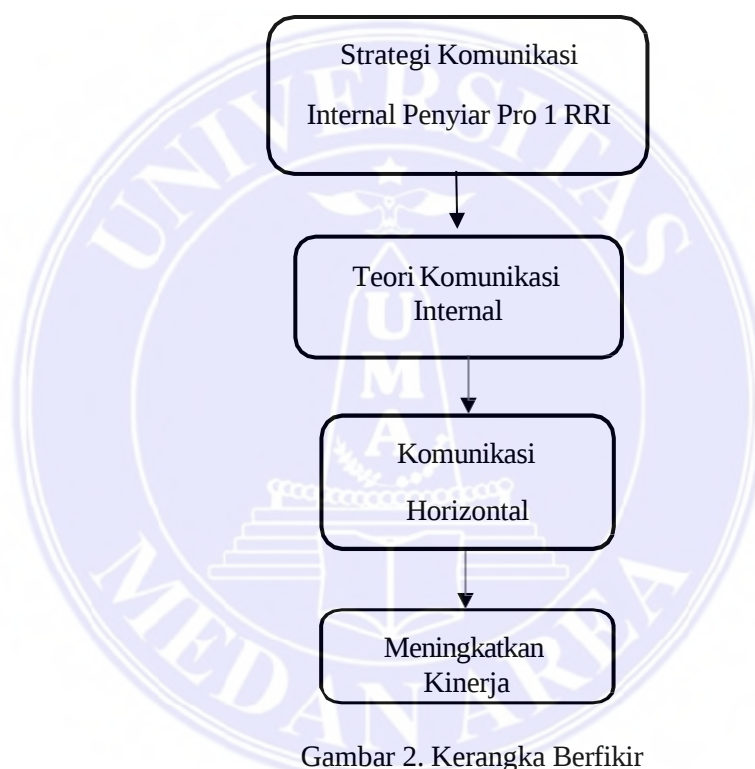
No.	Judul	Nama dan Tahun	Metode	Hasil
1.	Strategi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah.	Dessy Pratiwi (2024)	Kualitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi dan kinerja kegiatan pembangunan dapat dikategorikan berhasil yaitu 50% dari strategi komunikasi dan indikator kinerja.
2.	Strategi Komunikasi Internal Key Opinion Leader (KOL) Planner Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan di PT Vidio Dot Com	Kharisma Kharis, Maria Fitriah (2024)	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang diterapkan pada karyawan KOL Planner adalah downward communication, yang mencakup instruksi, motivasi, dan teguran dari Head of Department (HOD) kepada karyawan. Adapun upward communication juga menjadi bagian dari komunikasi internal di departemen Commercial, yaitu pemberian gagasan dari karyawan kepada Head of Department. Komunikasi horizontal digunakan untuk memberikan sapaan dan informasi antar karyawan melalui group chat WhatsApp. Strategi komunikasi internal KOL Planner sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di departemen Commercial. Strategi ini juga dirancang untuk mengatasi kejenuhan, perselisihan antar karyawan, dan memberikan semangat kerja dengan berbagai pujian berupa kupon gratis, tiket konser gratis, dan insentif positif lainnya.

3.	Strategi Komunikasi Internal Dalam Membangun Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang).	Pipit Puspita Sari (2022)	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang telah melakukan strategi komunikasi internal secara vertikal dengan melakukan komunikasi melalui rapat- rapat, komunikasi horizontal yang dilakukan karyawan dalam berdiskusi satu dengan lain, dan komunikasi diagonal yang dilakukan karyawan dengan berkomunikasi secara lintas divisi yang berbeda seperti sekretariat.
4.	Strategi Komunikasi Internal Dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan Pt Prudential Life Assurance (Studi Deskriptif Pada Pru Eternity Kota Cilegon).	Isninyunisyafna, S.Ikom, M.Si, Dea Sarah Isfiantie S (-)	Kualitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa strategi komunikasi internal yang dilakukan oleh AM (Agency Manager) adalah dengan mengadakan berbagai forum komunikasi melalui konsep Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi. Kegiatan komunikasi dilakukan secara tatap muka melalui forum yang diadakan rutin sesuai dengan jadwalnya masing-masing. Interaksi yang terjadi didalam forum tersebut menumbuhkan rasa kebersamaan karyawan serta loyalitas dari diri karyawan tersebut.
5.	Upaya Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Agta Sinar Jaya Bandar Lampung.	Suryani, Melan Susanty Purnamasari, Yuli Evadiani (2022)	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi internal dalam dimensi vertikal yang terjadi di perusahaan PT. Agta Sinar Jaya Bandar Lampung adalah komunikasi berjenjang dan tersistem sehingga menyebabkan kurangnya keterbukaan, penyampaian gagasan dan ide untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi terhambat karena harus melalui proses birokrasi organisasi

Sumber: Penulis, 2025

2.10 Kerangka Berfikir

Penulis telah menyusun kerangka penelitian untuk memudahkan penyusunan tugas akhir ini dan agar lebih dapat dipahami oleh pembaca. Kerangka kerja penelitian tersebut diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono dalam (Hamidah & Hakim, 2023) metode deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi kondisi suatu objek alam dengan menyelidiki elemen secara menyeluruh dengan maksud untuk memberikan gambaran, penjelasan, dan solusi terperinci terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2014) tujuan dari suatu penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan pengetahuan. Peserta dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam mengenai gaya komunikasi dari para pimpinan.

Metode ini dimulai dengan analisis menyeluruh terhadap seluruh data yang dikumpulkan selama analisis, sebelum kemudian melangkah ke penarikan kesimpulan. Tujuan dari proses ini adalah bukan sekadar mengungkapkan kebenaran, melainkan untuk memahami kebenaran yang terkandung di dalamnya. Peneliti melakukan pencarian dan studi literatur jurnal penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini, khususnya mengenai gaya komunikasi kepemimpinan. Tindakan ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang penting bagi penelitian ini. Analisis literatur dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mencari informasi dari buku akademik, laporan penelitian yang telah ada, dan tesis sebelumnya yang membahas topik yang serupa.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Radio Republik Indonesia Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. 214, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini digunakan untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam skripsi ini, dan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2025 sampai Mei 2025.

Tabel 2. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu penelitian												
		Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agt 2025	Sept 2025
1	Pengajuan Judul													
2	Penyusunan proposal													
3	Seminar Proposal													
4	Pelaksanaan Penelitian													
5	Seminar Hasil													
6	Revisi skripsi													

7	Sidang Skripsi													
---	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Penulis, 2025

3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan elemen krusial yang memengaruhi mutu dan ketepatan hasil sebuah penelitian. Secara umum, terdapat dua kategori utama sumber data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, yaitu data primer, data sekunder.

3.3.1 Data Primer

(Sulung & Muspawi, 2024) Data primer merupakan informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti selama pelaksanaan penelitian. Sumber data ini berasal dari pihak pertama atau asli, seperti responden atau informan yang memiliki kaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Bentuk data primer dapat mencakup hasil dari kegiatan observasi, wawancara, maupun penyebaran angket. Contoh pengumpulan data primer antara lain adalah wawancara dengan informan penelitian, observasi lapangan secara langsung, serta distribusi kuesioner kepada responden

Penelitian ini membutuhkan sumber informasi yang kuat, yang memiliki pemahaman mendalam tentang topik yang akan diteliti, dalam penentuan Infroman penelitian menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan khusus. Teknik ini termasuk dalam kategori non-random sampling, di mana peneliti secara subjektif memilih sampel dari populasi berdasarkan penilaian tertentu. Pemilihan sampel dilakukan karena dianggap paling relevan dengan

kebutuhan dan fokus penelitian, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik et al., 2023)

Tabel 3. Informan Peneitian

No	Nama	Hari & tanggal wawancara	Pekerjaan	Keterangan
1.	Eddy Siswanto	Kamis, 13 Maret 2025	Ketua tim penyiar	Informan Kunci
2.	Asifah Nur Istianti	Kamis, 13 Maret 2025	Pengelola programa 1	Informan Utama
3.	Syahrudi	Kamis, 13 Maret 2025	Penyiar Pro 1	Informan Utama
4.	Asmarani Aidina	Kamis, 13 Maret 2025	Penyiar Pro 1	Informan Utama
5.	Laoka Ginting	Rabu, 26 Maret 2025	Penyiar Pro 1	Infroman Utama
6	Desi Utami Putri	Kamis, 13 Maret 2025	Penyiar Pro 1	Informan Utama
7	Ricki Subandi	Rabu, 26 Maret 2025	Penyiar Pro 1	Infroman Utama

Sumber: Penulis, 2025

Informan utama pada penelitian ini yaitu Kepala Ketua Tim Penyiar Bapak Eddy Siswanto. Pemilihan informan ini berdasarkan kriteria informan yaitu memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang komunikasi di Pro 1 RRI Medan, terlebih lagi dalam konteks penyiar. Terlibat langsung dalam peningkatan kinerja Penyiar Pro 1. Sebagai informan kunci Eddy Siswanto bertanggung jawab untuk merancang serta menerapkan strategi komunikasi selama masa kinerja. Selain itu beliau juga terlibat langsung dalam mengelola

Programa 1 RRI Medan. Kualifikasi dan pengalaman yang relevan dalam menangani kasus tersebut menjadikan beliau sebagai informan kunci pada penelitian ini.

Informan kedua yaitu Pengelola Programa 1 yaitu Asifah Nur Istianti. Pemilihan informan kedua ini berlandaskan kriteria informan yaitu merupakan Pengelola langsung dari Programa 1. Beliau juga memiliki pengalaman langsung menjadi penyiar sebelum menjadi ketua programa 1. Selain itu ketersediaan beliau menjadi informan untuk diwawancarai dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Serta kemampuan berkomunikasi dengan baik dan jelas sehingga informasi yang diberikan dipahami dengan mudah oleh penulis.

Informan yang ketiga merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Syahrudi. Pemilihan beliau menjadi informan didasari dari kriteria informan penelitian ini yaitu sebagai Penyiar Pro 1. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

Informan yang keempat merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Asmarani Aidina. Pemilihan beliau menjadi informan didasari dari kriteria informan penelitian ini yaitu sebagai Penyiar Pro 1. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

Informan yang kelima merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Laoka Ginting. Pemilihan beliau menjadi informan didasari dari kriteria informan penelitian ini yaitu sebagai Penyiar Pro 1. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

Informan yang keenam merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Desi Utami. Pemilihan beliau menjadi informan didasari dari kriteria informan penelitian ini yaitu sebagai Penyiar Pro 1. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini

Informan yang ketujuh merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Riki Subandi. Pemilihan beliau menjadi informan didasari dari kriteria informan penelitian ini yaitu sebagai Penyiar Pro 1. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini

Informan yang kedelapan merupakan Penyiar Pro 1 RRI Medan yaitu Jaka. Beliau menjadi informan tambahan di dalam penelitian ini. Ketersediaan beliau menjadi informan juga menjadi faktor utama serta informan mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga penulis mendapatkan data yang relevan dengan peneliti.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Alir (dalam Sulung & Muspawi, 2024) data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya melalui sumber perantara. Artinya, data ini bukan hasil pengumpulan langsung oleh peneliti, melainkan berasal dari informasi yang telah tersedia sebelumnya, seperti arsip, literatur, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh data sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan keuangan, serta data sensus yang dirilis oleh instansi pemerintah (Alir, 2005).

Menurut Ariyaningsih et al (dalam Sulung & Muspawi, 2024) Sumber data sekunder dapat mencakup berbagai bentuk, seperti dokumen resmi, publikasi dari lembaga pemerintah, laporan industri yang dipublikasikan media, situs web, dan informasi dari internet. Untuk memperoleh data ini, peneliti umumnya menggunakan teknik dokumentasi, yakni dengan mencari, mengumpulkan, dan menelaah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Selain itu, data sekunder juga dapat diperoleh melalui referensi dari buku, artikel ilmiah, maupun sumber daring lainnya.

Dengan memadukan data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana strategi komunikasi internal diterapkan oleh penyiar Pro 1 RRI Medan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas penyiaran.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Berdasarkan penelitian Hadi Sutrisno dalam (Sugiyono, 2013), dapat

disimpulkan bahwa sistem observasi dan pemikiran merupakan salah satu contoh yang kompleks, melibatkan proses biologis dan psikologis. Proses ini diselenggarakan melalui observasi langsung di lapangan, baik secara fisik maupun melalui pengamatan lokasi perilaku yang terjadi selama studi dilakukan. Survei telah dilaksanakan dengan tujuan menghimpun data yang relevan mengenai interaksi sosial antara peneliti dengan subjek penelitian serta informan secara sistematis dan kooperatif. Observasi dilakukan dengan fokus pada strategi komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja karyawan di RRI Medan.

2. Wawancara

Menurut Estenberg dalam (Sugiyono, 2013) wawancara merupakan aktivitas di mana dua individu bertukar informasi. Wawancara adalah metode untuk memperoleh informasi dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada sumber informasi. Wawancara yang dilakukan adalah dengan cara berinteraksi komunikasi antara penulis, pimpinan, dan karyawan di RRI Medan. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data dengan teknik tanya jawab.

3. Dokumentasi

Saat melakukan observasi dan wawancara, penulis juga menyusun dokumentasi sebagai bukti konkrit bahwa kehadiran peneliti di lapangan bertujuan untuk mendapatkan data yang valid. Bukan hanya dalam bentuk dokumentasi fotografis, namun juga dalam bentuk tulisan. Dokumen yang diperoleh digunakan sebagai sumber untuk laporan

penelitian, pustaka yang relevan dengan penelitian, dan keperluan lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menentukan teknik analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan selama proses pengumpulan data.

Pada saat wawancara, penulis telah melakukan analisis terhadap jawaban yang telah disampaikan oleh responden. Apabila saat melakukan penelitian melalui wawancara, peneliti mengalami ketidakpuasan atau tidak mendapatkan informasi yang diharapkan. Selanjutnya, para peneliti terus mengajukan pertanyaan hingga mencapai tingkat kepercayaan yang dianggap kredibel. Dalam (Sugiyono, 2012) Miles & Huberman mengemukakan bahwa ada 4 teknik analisis data dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Reduksi Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah menganalisis data dengan cara reduksi data, yaitu merangkum secara khusus, memilih dan menyusun pokok-pokok, memfokuskan pada masukan-masukan pokok yang penting, pencarian topik dan pola.

2. Penyajian Data

Cara penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan adalah secara naratif/verbal dan mudah dipahami.

3. Penarikan/Kesimpulan

Selanjutnya peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah diolah dengan cara mereduksi dan menampilkan data tersebut.

3.6 Keabsahan Data

Penelitian ini menerapkan analisis keabsahan data melalui pendekatan triangulasi. Triangulasi ini merupakan suatu metode pemeriksaan atau pengujian data yang digunakan untuk tujuan memverifikasi dan membandingkan data.

1. Triangulasi Data

Triangulasi data adalah metode yang memastikan kevalidan data kualitatif. Data triangulation bisa dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber atau mengamati pada waktu yang berbeda. Dengan cara triangulasi data, dapat diperiksa apakah hasil yang diperoleh bersifat konsisten atau tidak.

2. Diskusikan pertanyaan penelitian dengan jelas Mendiskusikan pertanyaan penelitian secara terperinci. Menjadi penting untuk mengadakan diskusi yang jelas mengenai pertanyaan penelitian guna memastikan keabsahan data. Hal ini terbukti benar, karena pertanyaan yang tidak spesifik berpotensi menghasilkan jawaban yang ambigu. Dengan melakukan pembahasan mengenai pertanyaan penelitian secara terperinci, data yang diperoleh akan menjadi lebih spesifik dan dapat dipercaya.

3. Menjamin keandalan dan keberhasilan alat pengumpulan data. Keandalan serta keberhasilan alat pengumpulan data juga memiliki kemampuan untuk memengaruhi keabsahan data kualitatif. Dengan demikian, menjadi sangat

penting untuk menegaskan bahwa instrumen pengumpul data yang dipergunakan telah diuji untuk keandalannya dan mampu menghasilkan data yang tepat.

4. Analisis Data Terperinci

Analisis data juga merupakan faktor yang signifikan dalam memastikan validitas data kualitatif. Penganalisisan data yang teliti mampu membantu dalam mengidentifikasi data yang tidak konsisten atau mengandung kesalahan.

5. Percaya sehingga tidak memaksakan hasil

Mempercayai dan tidak memaksa hasil juga dapat memberikan jaminan terhadap validitas data kualitatif, serta menghindari menuntut hasil yang sesuai dengan harapan karena tindakan tersebut dapat merusak validitas data yang terkumpul.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan telah berjalan sesuai strategi yang diterapkan RRI Medan, dan menjadi faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja penyiar. Melalui berbagai saluran seperti komunikasi tatap muka, grup media sosial, logbook, dan pelatihan, seluruh informasi penting dapat disampaikan dengan cepat dan jelas, sekaligus membangun hubungan kerja yang solid dan kolaboratif.

Pendekatan personal yang dilakukan oleh pengelola Pro 1 serta penggunaan teknologi modern semakin memperkuat sistem komunikasi yang ada. Meskipun masih terdapat tantangan seperti keterlambatan respons atau miskomunikasi, hal tersebut dapat diatasi dengan jalur komunikasi alternatif seperti telepon langsung atau pertemuan rutin. Secara keseluruhan, komunikasi internal yang terbuka, fleksibel, dan berkelanjutan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas siaran.

5.2 Saran

Disarankan agar Pro 1 RRI Medan terus memperkuat komunikasi internal dengan mengadakan pertemuan evaluatif rutin untuk meninjau kinerja dan menyelaraskan target siaran. Penting memastikan informasi digital ditindaklanjuti dengan klarifikasi langsung guna menghindari miskomunikasi. Kedekatan antara pengelola dan penyiar juga perlu dijaga untuk menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung kualitas siaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Alfarizi, M. (2019). Komunikasi efektif interprofesi kesehatan sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. *ETTISAL: Journal of Communication*.
- Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, A. C. A., Suparto, Jacomina Vonny Litamahuputty, F. M., Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, W. A. S., & Nanti Sari Murni, T. S. (2023). *Pengantar statistika* (M. A. Andi Asari, Ed.; Vol. 3, Issue 1). PT MAFY Media Literasi Indonesia. <https://doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056>
- Asri, I. (2022). Strategi komunikasi organisasi dalam membangun semangat kerja pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *Ikon: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Bahri, S. (2020). *Sejarah singkat RRI Medan* [PDF].
- Clampitt, P. G. (2017). *Communicating for managerial effectiveness: Challenges, strategies, solutions* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Deciptra, W. (2024). Peran komunikasi dalam dunia penyiaran radio. *Radio Republik Indonesia*. <https://rri.co.id/features/691078/>
- Hamidah, N. S., & Hakim, R. J. (2023). Peran sosial media atas perilaku konsumtif

belanja bagi ibu rumah tangga di Desa Lebaksari Kec. Parakansalak.

SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 2(3), 682–686.

<https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.618>

Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 60–69.

Kurniawan, D. (2018). Komunikasi model Laswell dan stimulus-organism-response dalam mewujudkan pembelajaran menyenangkan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.32585/jkp.v2i1.65>

Meilani, C. P., Yohana, F., Yugopuspito, P., Santyaputri, L. P., & Tatimu, E. R. (2022). Perspektif integratif faktor-faktor pendukung keberlangsungan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka bagi mahasiswa di Universitas Pelita Harapan. *Journal of Syntax Literate*, 7(1).

Mukarim, N. (2021). *Nabil Mukarim*.

Mulyana, D. (2010). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.

Prabawa, I. K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan komunikasi internal pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Denpasar. *Jurnal Administrasi dan Layanan Publik*, 13(1), 29–38. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2501>

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (D. Mulyana, Ed.). Remaja Rosdakarya.

Rosalina, T. (2024). Penguatan kompetensi siswa melalui program magang pada

dunia usaha dan dunia industri. *Al-Muttaqin: Jurnal Studi Sosial dan Ekonomi*, 5(2), 173–184.

Ruliana, P. (2016). *Komunikasi organisasi: Teori dan studi kasus* (Edisi ke-2). Raja Grafindo Persada.

Simon, M. K., & Alouini, M. (2004). Types of communication. In *Digital Communication over Fading Channels* (2nd ed., pp. 45–79).
<https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Jurnal Edu Research*, 5(3), 112–113.
<https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>

Suryani, N. K. (2023, Mei 25). Mengenal hambatan komunikasi dalam organisasi. *IDB Bali*. <https://research.idbbali.ac.id/2023/05/25/>

Welch, M., & Jackson, P. R. (2012). Valuing internal communication: Management and employee perspectives. *Public Relations Review*, 38(2), 294–302.

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

1. Hasil Wawancara Informan Pertama

No.	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih pak karena sudah meluangkan waktunya pak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai bapak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan pertama	Baik.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah bapak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan pertama	Saya Eddy Siswanto, usia saya 57 tahun, lama bekerja 30 tahun, saya sekarang ketua tim penyiaran di RRI medan.
5.	Penulis	Dalam konteks RRI medan, strategi komunikasi internal apa yang selama ini dianggap paling efektif dalam meningkatkan kinerja penyiar Pro 1? Bisakah bapak memberikan contoh konkret dari strategi tersebut?
6.	Informan pertama	Strategi internal di kalangan ini kita punya rapat ini ya, tapi rapat itu lebih kepada situasional, misalnya kita butuh untuk menyampaikan arahan dari pusat biasanya melalui Zoom, kemudian kita terjemahkan dan kita sampaikan ke penyiar. Selain itu, kita punya grup WhatsApp yang itu dipakai untuk bekerja khusus di Pro 1 ada, di Pro 2 ada, di Pro 4 ada, masing-masing sesuai dengan kondisi. Ada persoalannya masing- masing dibicarakan.

7.	Penulis	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam menerapkan strategi komunikasi internal RRI medan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja penyiar?
8.	Informan pertama	Tantangannya mungkin persoalan usia ya. para senior-senior yang mungkin dia belum move on dengan budaya pekerja yang sudah berubah saat ini. Misalnya kita harus sudah aktif di medsos, Nah, teman-teman saya yang seusia saya ini kan banyak yang masih gaptek soal itu, kita sudah pakai aplikasi rata-rata, komunikasi itu yang sering enggak nyambung ya di antar mereka. Tapi kalau untuk penyiar-penyiar yang rata-rata milenial, gen Z itu tantangannya lebih sedikit. Paling-paling komunikasinya kita harus mempelajari karakternya juga masing-masing, Jadi enggak sama rata semua.
9.	Penulis	Bagaimana RRI Medan mengukur kinerja penyiar pro 1? Apakah ada indikator- indikator khusus yang digunakan, dan bagaimana strategi komunikasi internal berkontribusi terhadap peningkatan indikator-indikator tersebut?
10.	Informan pertama	Bagaimana RRI Medan mengukur kinerja penyiar pro 1? Apakah ada indikator- indikator khusus yang digunakan, dan bagaimana strategi komunikasi internal berkontribusi terhadap peningkatan indikator-indikator tersebut? jadi kita ukur dengan kalau kita punya yang namanya SKP, sasaran kinerja pegawai kalau secara umumnya. Tapi kalau untuk PRO 1, itu kan ada pengelolanya, Bu Tanti. Dan dia lebih sering berhadapan dengan penyiar dan lebih sering berkomunikasi langsung. Jadi biasanya setiap acara kita pantau masing-masing kinerja mereka dan kalau ada yang perlu kita benahi, kita akan panggil langsung. Diajak ngobrol seperti ini, dikasih pengarahan. Kemudian kita juga melakukan pelatihan-pelatihan, Pelatihan yang disebut capacity building, misalnya pelatihan

		membuat iklan layanan Masyarakat membuat naskah drama atau mungkin juga pelatihan bagaimana membuat konten-konten siaran yang lain.
--	--	---

11.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya platform media sosial internal, aplikasi pesan, dll) dimanfaatkan dalam strategi komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja penyiar?
12.	Informan pertama	sekarang kan zamannya digital, RRI juga sudah berubah, pemanfaatan teknologi itu wajib di zaman sekarang. Komunikasi salah satunya seperti yang saya informasikan tadi, kita melalui HP, melalui WhatsApp komunikasi, kemudian melalui dialog langsung. Teknologi itu sekarang juga sudah diterapkan di dalam siaran, RRI sudah digital, jadi mau enggak mau mereka juga harus aktif melihat, memandang, mengamati apa yang sedang berkembang saat ini di masyarakat kota Medan atau di lingkungan mereka yang pasti berkaitan dengan informasi yang akan disampaikan.

13.	Penulis	Bagaimana RRI medan secara berkala mengevaluasi efektivitas strategi komunikasi internal yang telah diterapkan? Apakah ada proses umpan balik dari penyiar, dan bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik?
14.	Informan pertama	Ya, kita melakukan pertemuan rutin bulanan, selain pertemuan-pertemuan yang sifatnya situasional. Jadi, di situ biasanya kita memang meminta mereka merespon atau bercerita tentang kendala-kendala apa yang dihadapinya selama menjalankan tugas. Di samping itu kita punya cara yang sejak dulu sebelum era digital, itu penyiar masing-masing punya buku laporan. Buku laporan penyiar itu, logbook namanya, yang sebagai sarana komunikasi juga. Mereka akan mencatat di situ apa saja yang terjadi selama mereka melakukan tugas. Kendala- kendala atau hal-hal yang perlu dicatat, termasuk mati lampu, termasuk mungkin servernya ngadat dan sebagainya itu mereka catat. Itu juga bagian dari komunikasi yang kita periksa berkala setiap hari. Dari situ kita akan melakukan, mengarahkan atau menyelesaikan kalau ada persoalan yang dilaporkan di situ.

2. Hasil Wawancara Informan Kedua

No	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih bu karena sudah meluangkan waktunya pak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai bapak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan kedua	Baik, silahkan.

3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah ibu menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan kedua	Saya Asifah Nur Istianti, pengelola programa 1 dan juga pengelola RRI Tanjung Balai, usia saya saat ini 56 tahun, masa kerja saya 37 tahun.
5.	Penulis	Seberapa penting peran komunikasi internal dalam mendukung keberhasilan programa siaran Pro 1 medan, khususnya dalam meningkatnya kinerja penyiar?
6.	Informan kedua	Sangat bermanfaat dan sangat penting banget ya mbak komunikasi itu, kayaknya yang harus diutamakan karena dengan komunikasi penyiar - penyiar itu bisa memaksimalkan penyiaran dan komunikasinya itu kadang- kadang ada yang japri, ada juga grup khusus programa 1, jadi saat

		ada informasi-informasi yang harus ibu sampaikan kepada teman-teman penyiar. Kadang ada yang harus japri dan ada juga yang melalui grup agar semua teman-teman tahu apalagi ada informasi-informasi yang mendadak penting begitu. Biasanya ibu menginformasikannya di grup, jadi setiap ada perkembangan ada informasi terbaru khusus untuk meningkatkan ataupun memaksimalkan siaran di programa 1 ya dengan komunikasi, kadang melalui chat dan ada yang melalui telepon atau kadang jumpa langsung dengan penyiar.
7.	Penulis	Mekanisme komunikasi internal apa saja yang diterapkan di Pro 1 RRI medan untuk memastikan penyiar mendapatkan informasi yang dibutuhkan, berkoordinasi dengan tim, dan menerima umpan balik?

8.	Informan kedua	Komunikasinya itu melalui video call juga kadang-kadang misalnya jarak jauh bertatap langsung kemudian lewat chat kemudian lewat grup kadang-kadang juga ngobrol langsung berkomunikasi. Begitu juga saat kami akan memproduksi suatu acara biar ada komunikasi umpan baliknya itu kadang-kadang ketemu kadang-kadang di grup kami memberikan informasi apa sih informasi yang hari ini yang harus dibahas apalagi namanya penyiar itu kan sewaktu-waktu harus tahu perkembangan-perkembangan ataupun informasi-informasi yang harus disampaikan. Kadang-kadang ada pola dari Jakarta yang harus oh hari ini harus relay, hari ini tidak perlu relay, oh ini ada kecelakaan oh ini ada musibah apa aja, harus ada komunikasi yang tepat, tapi mohon maaf mba kadang-kadang Namanya manusia aa yang terselip juga seperti kemaren ada kejadian ternyata ibu cuti tidak koordinasi maksimal, menyebabkan acara itu tidak berlangsung, kadang-kadang seperti itu.
----	----------------	--

		Jadi memang sangat penting komunikasi walaupun jarak jauh ya.
9.	Penulis	Bagaimana cara ibu mengevaluasi efektivitas komunikasi internal yang diterapkan di Pro 1 RRI Medan? Apakah ada indikator atau metrik khusus yang digunakan?

10.	Informan kedua	Ini evaluasi ya Mba, evaluasi dari komunikasi antar penyiar, itu kami punya bukunya Mba, jadi bukunya itu namanya logbook ya Mba ya, logbook ada nanti Mba bisa melihat, jadi komunikasinya di situ, laporan-laporan dari penyiar, apa saja yang sudah dilakukan nanti kalau misalnya tidak dilakukan berarti Bunda akan mengevaluasi, ini harusnya seperti ini, seperti ini gitu. Dan yang mungkin ada acara-acara yang tidak berlangsung atau yang tidak berlangsung dikomunikasikannya di logbook itu gitu, jadi kami mempunyai komunikasi yang tidak secara langsung tetapi tertulis Mba gitu.
11.	Penulis	Menurut ibu, bagaimana komunikasi internal yang efektif dapat berdampak pada peningkatan kinerja penyiar Pro 1 RRI Medan, misalnya dalam hal kualitas siaran, kreativitas, atau kolaborasi tim?
12.	Informan kedua	Ini mudah-mudahan karena mungkin pendekatan ya komunikasi pendekatan apalagi teman-teman penyerti pro satu ini kan memang anak-anak yang memang sudah pilihan gitu ya mba, Ini kan prosesnya kalau pro satu kan ini intinya gitu Jadi mungkin mba sudah tahu bahwa kalau di RRI Medan itu ada pro satu ada pro dua dan pro empat Sedangkan yang pro satu ini bisa dikatakan swalayan disitu semua acara ada disitu semua program-program ada, Jadi ibu harus lebih efektif lebih banyak berkomunikasi dengan penyiar-penyiar apalagi dulu ibu penyiar gitu ya, Jadi ibu tahu bagaimana kondisinya bagaimana situasinya. Jadi setiap ada perkembangan setiap ada informasi apa selalu ibu komunikasikan
		dengan pendekatan mba gitu, Jadi harus dekat sama penyiar-penyiar agar penyiar-penyiar itu bisa menghasilkan siaran yang berkualitas.

13.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering dihadapi dalam membangun komunikasi internal yang efektif di Pro 1 RRI Medan, dan bagaimana cara mengatasinya?
14.	Informan kedua	Tantangannya mbak, anak-anak ini kan anak-anak muda ya, kadang-kadang udah ngomong panjang kali lebar, ada yang tidak membaca ada yang tidak menjawab gitu, tetapi tidak semua mungkin ada persoalan-persoalan ya, mungkin dia lagi ada masalah atau mungkin dia merasa ah itu bukan masalahku gitu itu ada juga sih yang seperti itu. tetapi untuk saat ini komunikasinya tetap baik-baik aja ini karena bunda juga dulu alumni dari pro satu kali ya jadi mungkin dunianya dunia pro satu jadi kami selalu dekat gitu mbak selalu ada komunikasi. Cara mengatasinya bunda deketin gitu, Jadi satu persatu bunda deketin dan insya Allah sampai saat ini kayaknya mungkin ibu aja kali ya, Anak bunda tidak hanya di pro satu tetapi yang pro dua pro empat kalau ada apa-apa ngadunya sama bunda, komunikasinya sama bunda, pro dua ke bunda, Pro empat ke bunda, gitu. Tapi ya enggak apa-apa mungkin orang atau mungkin menganggap bunda enak diajak komunikasi kali ya gitu. Itu buktinya yang pada magang-magang di mana-mana komunikasinya juga sama bunda. Bunda cerewet kali ya.
15.	Penulis	Apakah ada inovasi atau perubahan terbaru yang diterapkan dalam komunikasi internal Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar, misalnya pemanfaatan teknologi atau platform komunikasi baru?

16.	Informan kedua	Sebenarnya dari tadi ya Mbak, kalau dulu kami tidak ada HP kan Mbak, komunikasinya melalui telepon saja gitu. Jadi Bunda mulai kerja itu tahun 1988, dulu tidak ada HP, jadi komunikasinya hanya saat kita ketemu, kemudian kadang-kadang melalui telepon. Tetapi kalau sekarang kan zaman sudah modern, detik itu juga kita bisa berkomunikasi saat-saat ada informasi yang perlu disampaikan kepada penyiar. Apalagi sekarang di zaman era yang serba modern ini komunikasinya tidak hanya menggunakan HP tetapi ada yang media sosial-media sosial yang lainnya gitu. Jadi komunikasinya sebenarnya lebih efektif, lebih cepat ya Mbak, kemudian lebih bermanfaat sih sampai cepat gitu sama penyiar-penyiarnya.
17.	Penulis	Apa harapan ibu terhadap penelitian ini, dan bagaimana hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan?
18.	Informan kedua	Mudah mudahan sesudah mba memberikan penelitian di pro 1 khususnya komunikasi penyiar dan timnya gitu nanti penyiar penyiar itu jadinya bisa tanggap denga napa yang dikomunikasikan antara bunda dan juga tim dan juga bisa mmajukan siaran siaran dengan komunikasi yang lbih intensif kemudian lebih maksimal jadi jangan sampai ada kesalahan karna kalo tidak dikomunikasikan pasti nanti ada kesalahan jadi memaksimalkan komunikasi yang ada menggunakan media media sosial yang ada juga begitu

3. Hasil Wawancara Informan Ketiga

No	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih pak karena sudah meluangkan waktunya pak. Perkenalkan nama

		saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai bapak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan Ketiga	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah bapak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Ketiga	Saya Jaka, usia 28 tahun, lama bekerja satu tahun, posisi di bagian analisis SDM.
5.	Penulis	Bagaimana peran bagian SDM dalam mendukung dan memfasilitasi komunikasi internal di RRI Medan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja penyiar Pro 1?

6.	Informan Ketiga	Kalau di kita itu gak ada ya, Itu langsung ke bagian penyiaran. Kita gak tahu kan. Karena kan kita bagian SDM. Karena kan kita bagian SDM, SDM ini kan artinya semua kepegawaian itu urusannya di SDM. Di sini ada bidang tata usaha, bidang penyiaran, bidang teknik. Baru itu ada bidang layanan pengembangan usaha. Satu lagi Bidang Pemberitaan, Nah itulah konten media baru. Dengan komunikasi mereka di kerja bidang itu, mereka tidak ikut campur. Karena mereka yang lebih tahu daripada kita gitu. Tapi kalau untuk yang sifatnya umum terkait dengan bidang SDM itu mungkin untuk penggajian, kenaikan jabatan, naik pangkat, atau mungkin disiplin mereka secara umum itu dari kita. Tapi terkait dengan kinerja mereka yang langsung berhubungan dengan kinerja mereka itu kita gak atur. Karena mereka kan punya bidang sendiri gitu.
7.	Penulis	Apakah RRI Medan memiliki kebijakan atau prosedur tertulis terkait komunikasi internal? Jika ada, bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dan dievaluasi efektivitasnya?
8.	Informan Ketiga	Sistem evaluasinya itu langsung di bidangnya di bidang penyiar gitu kan, bagaimana sistem evaluasi Itu lebih ke mereka dulu sih, Kan mereka ada tugas-tugasnya. kalau di kita ASN itu SKP kan, sasaran kinerja pegawai. Kalau di SDM secara umum, kalau dari situ mereka tidak tercapai nilainya, ada sanksi kami berikan, Tapi itu kan tidak hanya di penyiar aja

9.	Penulis	Apakah bagian SDM menyelenggarakan pelatihan atau program pengembangan keterampilan komunikasi untuk penyiar Pro 1 di RRI Medan? Jika iya, apa saja jenis pelatihan yang diberikan dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja penyiar?
10.	Informan Ketiga	
11.	Penulis	Bagaimana system evaluasi kinerja penyiar Pro 1 di RRI Medan? Apakah ada mekanisme pemberian umpan balik yang terstruktur, dan bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja penyiar?
12.	Informan Ketiga	Mereka di apresiasi, Jadi langsung kepala RRI, misalkan mereka menang nih, terbaiklah ILM, iklan layanan masyarakat se-RRI sendiri ini,
13.	Penulis	Bagaimana bagian SDM menangani konflik atau masalah komunikasi internal yang mungkin timbul di antara penyiar atau dengan pihak lain di RRI Medan?
14.	Informan Ketiga	
15.	Penulis	Sejauh mana bagian SDM memanfaatkan teknologi (misalnya, platform komunikasi internal, aplikasi pesan, dll) untuk memfasilitasi komunikasi internal dan meningkatkan kinerja penyiar?
16.	Informan Ketiga	
17.	Penulis	Bagaimana bagian SDM mendukung pengembangan karir penyiar Pro 1, dan bagaimana dukungan tersebut terkait dengan strategi komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja mereka?
18.	Informan Ketiga	

4. Hasil Wawancara Informan Keempat

No	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih pak karena sudah meluangkan waktunya pak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai bapak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan Keempat	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah bapak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Keempat	Nama saya Syahrudi, umur saya 44 tahun, saya sudah bekerja selama 20 tahun sejak 2005, posisi saya menjadi penyiar Pro 1 RRI Medan.
5.	Penulis	Bagaimana pengalaman Bapak dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, atau tim produksi lainnya di pro 1? Apakah Bapak merasa komunikasi internal berjalan efektif?
6.	Informan Keempat	Bicara tentang komunikasi antar personal ya, dengan pimpinan dan dengan kerja, biasanya sih ya alhamdulillah selama menjadi penyiar, karena dulu saya berawal dari 2005 itu pekerjaan saya

		belum di posisi sekarang, Kalau sekarang posisi pekerjaan saya sebagai pengelola RRI digital, tapi sebelumnya saya merangkap sebagai MD dan sebelumnya di tahun 2005 itu mengawali menjadi penyiar di Pro2 RRI Medan. Bicara tentang komunikasi antar mereka di kerja, alhamdulillah berjalan baik ya, baik itu yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun hal-hal lainnya dan juga dengan pimpinan. Dan juga Komunikasi dengan pimpinan itu terbatas dengan hal-hal apa saja, terbatas dengan misalnya yang berhubungan dengan kedisiplinan atau apapun itu biasanya dilakukan bukan secara pribadi tapi secara seluruhan, secara umum.
7.	Penulis	Saluran komunikasi internal apa saja yang paling sering digunakan di prosatu medan, misalnya rapat, grup pesan, platform komunikasi lainnya, apakah saluran yang menurut kakak paling efektif?
8.	Informan Keempat	Saluran komunikasi antar karyawan dan pimpinan selama sejauh ini biasanya dilakukan dengan, oh kalau dulu ya, dulu itu ketika zaman media sosial itu belum berkembang, jadi komunikasi antara karyawan dan pimpinan itu hanya dilakukan melalui rapat. Nah melalui rapat dan disitu baru disampaikan atau melalui apel pagi, disitu disampaikan apa saja yang perlu ditingkatkan mengenai kinerja pegawai dan kinerja semuanya termasuk juga penyiar. Nah ketika di zaman era media sosial tidak hanya melalui rapat ataupun apel, pimpinan melakukan komunikasi dengan penyiar itu dan dengan bawahnya melalui grup di media sosial, Dan itu bisa lebih efektif karena langsung dia akan bersempat langsung kapan saja bisa dilakukan ketika termasuk teguran-teguran itu bisa langsung dilakukan di media sosial meskipun memang tidak.. artinya kalau dilakukan di media sosial memang terdengar kurang etis untuk teguran-teguran ataupun yang berhubungan

		dengan kesalahan Tapi memang kalau untuk bicara tentang kecepatannya dan harus dilaksanakannya Harus segera dikerjakan, mungkin lebih cepat menggunakan media sosial Termasuk juga kalau ada perintah untuk liputan kemana atau perintah harus datang ke kantor mana, itu biasa mereka kan disposisi langsung melalui surat-surat yang disampaikan PDF ke media sosial. Misalnya, kepada penyelenggaraan, kepada Rudi, ini ada disposisi dari Bapak harus liputan ke sini, Itu melakukan dari media sosial, lebih cepat.
9.	Penulis	bagaimana komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi kinerja sebagai penyiar misalnya dalam hal persiapan siaran, kerja sama tim, atau penyampaian informasi?
10.	Informan Keempat	Komunikasi yang efektif tadi ya, ya itu tadi, jadi komunikasi melalui Media sosial gini, komunikasi sebenarnya kalau yang menurut saya bagus itu adalah tatap muka sih, itu lebih bagus karena tidak akan ada salah pahaman di situ. Nah kalau komunikasi adalah media sosial, sesekali mungkin ada kesalahan atau miskomunikasi yang akan terjadi. Dan walaupun memang komunikasi sudah dilakukan melalui media sosial, perlu klarifikasi lagi. entah itu via telepon atau juga tetap langsung dengan pimpinan ini untuk menghindari kesalahpahaman sebenarnya. Itu kalau menurut saya jadi memang komunikasi melalui tetap muka itu masih lebih efektif untuk peningkatan kinerja dari karyawan dan juga untuk menghindari dari kesalahpahaman.
11.	Penulis	Seberapa sering kakak menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja kakak Bagaimana proses penyampaian umpan balik tersebut dan apakah kakak merasa umpan balik tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja?
12.	Informan Keempat	Biasa upan balik yang dilakukan oleh pimpinan

		misalnya kalau dulu di awal masuk itu kan
		pimpinan saya itu bukan langsung ke cap saya tapi pimpinan langsung adalah melalui kepala seksi namanya, baru ada kepala bidang, Nah yang biasanya melakukan teguran itu adalah kepala seksi yang melakukan teguran ataupun melakukan pemberitahuan kepada si karyawannya langsung, karyawannya langsung. jadi umpan balik ini ya tentu saja sangat membantu untuk meningkatkan kinerja kita. Karena itu kan adalah sebuah warning atau peringatan, awareness kepada kita bahwasannya oh ini lo harus lakukan ini, oh ini lo harus lakukan ini. Kalau kita tidak ada warning tadi, tidak ada feedback atau umpan balik tadi, justru kita merasa stuck gitu. Merasa kita adalah sudah berada pada koridor yang benar.
13.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering kakak hadapi dalam berkomunikasi dengan tim pros atau media misalnya perbedaan pendapat, kurangnya informasi, atau masalah teknis?
14.	Informan Keempat	kalau di tim pro satu sih selama sejauh ini berjalan lancar, Hal-hal yang disampaikan melalui biasanya kami melakukan rapat kecil untuk timur satu ketika ada harus melakukan apa, harus mengerjakan apa. Kita melakukan rapat kecil dan disitu saling menemukan pendapat, kalau ada perbedaan yang kita selesaikan disitu, mana yang harus dilakukan, kita misalnya ambil voting, mana yang harus dilakukan, suara terbanyak.
15.	Penulis	Jika bapak memiliki kesempatan, perubahan atau perbaikan apa yang ingin bapak lihat dalam system komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar?

16.	Informan Keempat	Sejauh ini memang sudah berjalan lancar kalau di Pro 1 efektif ya, baik itu komunikasi yang langsung dengan pimpinan maupun komunikasi yang kami lakukan itu melalui media sosial, baik melalui grup WA, kemudian kadang juga jalur pribadi, dan kadang juga kita langsung tata-tata muka dengan pimpinan di Pro 1. Sejauh ini memang sudah berjalan lancar dan sudah sesuai dengan koridornya. Tidak ada yang perlu diperbaiki lagi, hanya saja mungkin ya, mungkin kalau seminggu sekali atau sebulan sekali kalau dilakukan pertemuan untuk mengetahui sampai Dimana kinerja kita sebagai pegawai.
17.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi daring) membantu atau menghambat komunikasi internal dalam pekerjaan bapak sebagai penyiar?
18.	Informan Keempat	Nah teknologi cukup membantu dan sangat berperan penting. Bagi komunikasi antar teman dan juga bawahan dan juga pimpinan, contohnya adalah dengan media komunikasi atau dengan alat elektronik seperti handphone dan juga media sosial karena kita juga tidak bisa pungkiri medsos itu cukup berkembang dan itu adalah media yang sangat efektif untuk kita menyampaikan pesan-pesan atau informasi dengan cepat, ya midless timeless kapan saja kita bisa sampaikan meskipun kadang hambatannya adalah. Ketika media sosial itu ga semua bisa fast respon atau cepat meresponnya, kadang dia bacanya beberapa menit kemudian, beberapa jam kemudian sedangkan kita butuh jawaban cepat dan kalau itu terjadi maka jalur telepon adalah Solusi yang tepat. Ketika sedang berjauhan.

5. Hasil Wawancara Informan Kelima

No	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih kakak karena sudah meluangkan waktunya kak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai kakak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan Kelima	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah kakak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Kelima	Perkenalkan, nama saya Asmarani Aidina atau biasa sering dipanggil Dina, umur 25 tahun. Bekerja sebagai penyiar Pro 1 RRI Medan dan sudah bekerja selama 3 tahun.
5.	Penulis	Bagaimana pengalaman kakak dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, atau tim produksi lainnya di prosatu? Apakah kakak merasa komunikasi internal berjalan efektif?
6.	Informan Kelima	Oke, kalau misalnya komunikasi itu memang kami itu sama-sama terbuka ya, satu grup gitu ya. Jadi kalau komunikasi itu nggak pernah ada terhambat apapun gitu, jadi aman-aman aja.
7.	Penulis	Saluran komunikasi internal apa saja yang paling sering digunakan di prosatu medan, misalnya rapat, grup pesan, platform komunikasi lainnya, apakah saluran yang menurut kakak paling efektif?
8.	Informan Kelima	Kami selalu memakai WhatsApp dan kami punya grup sendiri khususnya untuk Pro1, jadi apapun yang akan dikerjakan ataupun apapun yang akan dikomunikasikan pasti akan diceritakan di grup tersebut.

9.	Penulis	bagaimana komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi kinerja sebagai penyiar misalnya dalam hal persiapan siaran, kerja sama tim, atau penyampaian informasi?
10.	Informan Kelima	Kalau misalnya kerja sama-sama tim itu biasanya itu ketika ada narasumber saja, itu bakal kerja sama-sama tim, ada teknik, ada tim produksi, dan penyiar khususnya, Tapi kalau misalnya penyiar sendiri aja itu show must go on aja, kayak berjalan aja langsung kayak gitu. Tapi apapun yang terjadi di dalam studio itu nanti dikomunikasikan sama atasan gitu.
11.	Penulis	Seberapa sering kakak menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja kakak Bagaimana proses penyampaian umpan balik tersebut dan apakah kakak merasa umpan balik tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja?
12.	Informan Kelima	Ya sangat membantu apalagi kami khususnya di Pro 1 satu ya sering sekali didengar ya gitu ya sama orang banyak gitu jadi banyak sekali kadang-kadang kek kayaknya ini kurang ini kurang dan itu memang membuat kinerja kita oh jadi memperbaiki kinerja kita sih pastinya.
13.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering kakak hadapi dalam berkomunikasi dengan tim pros atau media misalnya perbedaan pendapat, kurangnya informasi, atau masalah teknis?
14.	Informan Kelima	Pro 1 itu jarang berselisih ya, saking enakanya berkomunikasi, jadi kami kurang ada masalah sih, bukan kurang ada masalah, mungkin ada masalah tapi banyak terselesaikan karena komunikasi yang baik gitu, jadi aman-aman aja sih sebenarnya.
15.	Penulis	Jika kakak memiliki kesempatan, perubahan atau perbaikan apa yang ingin kakak lihat dalam system komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar?

16.	Informan Kelima	Mungkin kalau meningkatkan sistem pekerjaan ya khususnya di pekerjaan mungkin itu satu sama lain harus terbuka gitu Satu sama lain juga harus memberi pelajaran masing-masing gitu ya, Jadi gak ada cerita dia lebih senior atau dia lebih muda kayak gitu Jadi semuanya sama semuanya bisa berbagi informasi terkait pekerjaan tersebut
17.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi daring) membantu atau menghambat komunikasi internal dalam pekerjaan bapak sebagai penyiar?
18.	Informan Kelima	Teknologi sebenarnya sangat membantu ya apalagi sebagai penyiar yang harus mempunyai banyak informasi yang harus dibagikan kepada pendengar, Jadi kalau masalah teknologi sampai sekarang ini gak ada masalah apapun Tapi mungkin terkendala banyak pendengar yang tidak menggunakan teknologi yang seperti kita sekarang Jadi mereka masih menggunakan teknologi-teknologi yang mungkin untuk orang tua ya khususnya, Jadi itu agak punya komunikasi yang agak sulit sedikit aja gitu ya karena mungkin perbedaan zaman ya, sekarang di 2025 sama pendengar Pro 1, paling ya itu aja komunikasinya.

6. Hasil Wawancara Informan Keenam

No	Pelaku	Hasil wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih kak karena sudah meluangkan waktunya kak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai kakak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.

2.	Informan Keenam	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah kakak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Keenam	Nama aku Laoka Ginting, penyiar Pro 1 Medan, umur 25 tahun. Lama bekerja sama tahun ini kayaknya ini menjelang 2 tahun.
5.	Penulis	Bagaimana pengalaman kakak dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, atau tim produksi lainnya di prosatu? Apakah kakak merasa komunikasi internal berjalan efektif?
6.	Informan Keenam	Komunikasi di sini, komunikasi internal di kantor ini biasa aja ya. Lancar-lancar aja Karena kan ini memang tempatnya komunikasi. Jadi kayaknya udah aman lah itu sama teman-teman lainnya. Yang paling efektif sih rapat sebenarnya. Rapat itu kan jadi kayak enak kan ngomongnya satu persatu. Cuman yang paling sering digunakan pasti grup pesan lah, Grup WhatsApp kayak gitu Tapi yang paling efektif sih rapat, Kalau dipesan karena rame orang.
7.	Penulis	Saluran komunikasi internal apa saja yang paling sering digunakan di prosatu medan, misalnya rapat, grup pesan, platform komunikasi lainnya, apakah saluran yang menurut kakak paling efektif?

8.	Informan Keenam	Yang paling efektif sih rapat sebenarnya Rapat itu kan jadi kayak enak kan ngomongnya satu persatu. Cuman yang paling sering digunakan pasti grup pesan lah. Grup WhatsApp kayak gitu. Tapi yang paling efektif sih rapat. Kalau dipesan karena rame orang. Komunikasi internal yang baik cukup mempengaruhi kinerja sebagai penyiar ya. Misalnya kayak sebelum mulai acara apa-apa aja nanti itu dikomunikasikan dulu. makanya kayak Ada narasumber kah, ada program apa siap ini. Jadi kayak butuh komunikasi. Dan komunikasi memang sangat penting sebelum memulai aktivitas apalagi siaran.
9.	Penulis	Seberapa sering kakak menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja kakak Bagaimana proses penyampaian umpan balik tersebut dan apakah kakak merasa umpan balik tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja?
10.	Informan Keenam	Cukup sering, tapi nggak dari semua orang ya. Dari paling dari atasan yang pertama bunda. Kalau yang lainnya, paling selagi rapat saja. Umpan balik cukup membantu Kayak kalau ada yang kurang, pasti dibilang gitu kan.
11.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering kakak hadapi dalam berkomunikasi dengan tim pros atau media misalnya perbedaan pendapat, kurangnya informasi, atau masalah teknis?
12.	Informan Keenam	Tantangannya enggak ada sih, soalnya kan kami enggak ada hubungan kayak orang kerja yang kantor yang gimana-mana ya, kami siap masuk udah selesai, jadi kayak enggak terlalu ada masalah, paling komunikasi tentang jadwal aja paling, dan itu pun enggak repot, kalau ada yang mau tukar-tukar kayak gitu.

13.	Penulis	Jika kakak memiliki kesempatan, perubahan atau perbaikan apa yang ingin kakak lihat dalam system komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar?
14.	Informan Keenam	Dalam meningkatkan kinerja penyiar kayaknya perlu komunikasi langsung gitu, misalnya enggak hanya sama bunda, sama atasan-atasan lainnya, terus juga mungkin dari karyawan-karyawannya lainnya supaya dengerin yang pas lagi siaran, biar tahu kalau ada yang minus atau kayak Kelupaan azan atau apa segala macam menjadi kayak diinformasikan gitu kan. perubahannya itu tadi, jadi enggak hanya satu orang aja yang ngasih evaluasi terus-terusan dari Kepsta juga harusnya ngasih itu gitu. Terus juga mungkin kayak ada reward gitu ya, supaya apa namanya para penyiar ataupun karyawan-karyawannya lainnya, dapat ini gitu apa, pasti namanya lebih senang gitu kalau lagi kerja, ada reward, entah penyiar terbaik atau karyawan terbaik gitu, pas lagi anniversary atau apapun gitu dari RRI.
15.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi daring) membantu atau menghambat komunikasi internal dalam pekerjaan bapak sebagai penyiar?
16.	Informan Keenam	Cukup membantu, sangat membantu lah, misalnya apalagi penyiar kan, dapat informasi dari narasumber itu, dari WhatsApp, dari Instagram, kayak gitu, terus bacain beritanya juga dari kadang-kadang dari Instagram, Instagram RRI Jakarta, kayak gitu. gak ada menghambat sih, 100% membantu semuanya, karena di sini semuanya pakai komunikasi kan, kalau enggak ada komunikasi enggak bisa berjalan. Jadi semuanya cukup membantu sih sejauh ini.

17.	Penulis	bagaimana komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi kinerja sebagai penyiar misalnya dalam hal persiapan siaran, kerja sama tim, atau penyampaian informasi?
18.	Informan Keenam	Komunikasi internal yang baik cukup mempengaruhi kinerja sebagai penyiar ya. Misalnya kayak sebelum mulai acara apa-apa aja nanti itu dikomunikasikan dulu. makanya kayak Ada narasumber kah, ada program apa siap ini. Jadi kayak butuh komunikasi. Dan komunikasi memang sangat penting sebelum memulai aktivitas apalagi siaran.

7. Hasil Wawancara Informan Ketujuh

No	Pelaku	Hasil Wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih kak karena sudah meluangkan waktunya kak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai kakak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan Ketujuh	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah kakak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Ketujuh	Halo nama saya Desi Putri Utami, nama udara itu Desi Utami, untuk posisi sekarang ini sebagai penyiar di RRI Medan, usia saya 30 tahun dan sudah bekerja sejak tahun 2018 sampai sekarang sudah berjalan 7 tahun di RRI Medan.
5.	Penulis	Bagaimana pengalaman kakak dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, atau tim produksi lainnya di prosatu? Apakah kakak merasa komunikasi internal berjalan efektif?

6.	Informan Ketujuh	sementak saya dipindahkan ke Pro 1 sejauh ini cukup efektif ya karena kami ada grup jadi di sana kami selalu sharing apa saja informasi kemudian kendala-kendala yang ada di studio, kemudian terkait dengan acara-acara siaran kami selalu konfirmasi dan selalu informasikan di grup WhatsApp kami saluran komunikasi internal.
7.	Penulis	Saluran komunikasi internal apa saja yang paling sering digunakan di prosatu medan, misalnya rapat, grup pesan, platform komunikasi lainnya, apakah saluran yang menurut kakak paling efektif?
8.	Informan Ketujuh	Yang paling efektif itu grup WhatsApp efektif ya kalau secara online karena kan kita juga di sini sift-siftan kerjanya jadi enggak setiap hari kita bisa ketemu semua orang, teman-teman kerja itu kita beda-beda jam kerja karena kita kan di sini operasional ya jadi kalau untuk menyatukan semua orangnya di hari yang sama, di jam yang sama hari yang sama itu susah. Makanya sejauh ini yang lebih efektif itu menggunakan WhatsApp.
9.	Penulis	Seberapa sering kakak menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja kakak Bagaimana proses penyampaian umpan balik tersebut dan apakah kakak merasa umpan balik tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja?
10.	Informan Ketujuh	Ya sejauh ini memang seringkali diberikan umpan balik ya artinya dievaluasi lah mana yang salah, mana yang enggak, mana yang kurang diperbaiki, dievaluasi gitu kan. Tapi kalau menurut saya itu kurang efektif dan menurut saya itu hal yang memang enggak sesuai dengan apa yang saya jalankan ya saya tetap bilang gitu dengan sejujurnya gitu tanpa saya harus tutup-tutupi gitu.

11.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering kakak hadapi dalam berkomunikasi dengan tim pros atau media misalnya perbedaan pendapat, kurangnya informasi, atau masalah teknis?
12.	Informan Ketujuh	Masalah teknis Perbedaan pendapat juga Gak bisa dipungkiri itu selalu ada Cuman ya balik lagi kitanTetap menyatukan pendapat Mana yang paling banyak Disetujui gitu.
13.	Penulis	Jika kakak memiliki kesempatan, perubahan atau perbaikan apa yang ingin kakak lihat dalam system komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar?
14.	Informan Ketujuh	Harus ada ini ya Saling solid Antara penyiar pro satu Itu harus sama-sama Saling ,Saling ngerti Situasi dan kondisi yang ada disini, Saling Bekerja sama Saling bahu-membahu, Saling membantu, karena kalau misalnya kita gak solid Kita susah nih Membagi tugas, membagi waktu Karena kan kalau jam operasional ini Memang jamnya ini Yang memang agak jadi masalah gitu, Ada yang masuk pagi, siang, malam
15.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi daring) membantu atau menghambat komunikasi internal dalam pekerjaan bapak sebagai penyiar?

16.	Informan Ketujuh	kalau sejauh ini menggunakan zoom sih kita, kalau misalnya ada salah satu dari kita yang memang dia hari ini libur gitu kan, tapi ada rapat kita tetap bersama-sama meeting itu dari zoom, jadi semuanya bisa dilakukan secara online, jadi tidak mengharuskan siapapun itu untuk datang ke kantor gitu sih jadi teknologi itu memang sangat berperan penting untuk saat ini karena kan seperti kami ini kan penyiar-penyiar ini kan memang waktunya beda-beda ya pagi, siang, malam, jadi kan gak mungkin dia di hari biasa dia libur tapi dia harus datang ke kantor, kan gak enak kan jam liburnya diganggu, hanya untuk datang ke kantor untuk datang rapat aja sebentar gitu nah itu sih yang memang paling penting teknologi jadi tidak mewajibkan siapapun yang bekerja di jam operasional untuk datang ke kantor misalnya untuk mengikuti rapat
17.	Penulis	bagaimana komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi kinerja sebagai penyiar misalnya dalam hal persiapan siaran, kerja sama tim, atau penyampaian informasi?
18.	Informan Ketujuh	Penyampaian informasi ya, karena dari setiap, kita kan di sini pasti punya kendalanya masing-masing gitu. Jadi apa yang ada di studio, apa yang terjadi di studio gitu. Misalnya komputernya tiba-tiba ngeheng, error gitu, langsung kita laporkan ke grup gitu. Terus misalnya berita belum ada, kita laporkan ke grup, itu langsung kalau saya gitu tipe orang yang seperti itu.

8. Hasil Wawancara Informan Kedelapan

No.	Pelaku	Hasil Wawancara
1.	Penulis	Sebelumnya terima kasih kak karena sudah meluangkan waktunya kak. Perkenalkan nama saya Reza Fadilah Indah Sargo. Saya ini mahasiswi dari Universitas Medan Area jurusan Ilmu Komunikasi. Saya ingin mewawancarai kakak tentang beberapa pertanyaan seputar PRO 1.
2.	Informan Kedelapan	Baik, silahkan.
3.	Penulis	Sebelumnya bolehkah kakak menyebutkan nama, usia, lama bekerja, dan posisi saat ini?.
4.	Informan Kedelapan	Nama saya Muhammad Ricky Sebandi panggilan Riki, umur 25. Di RRI sudah 3 tahun sebagai pengisi acara penyiar.
5.	Penulis	Bagaimana pengalaman kakak dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, atau tim produksi lainnya di prosatu? Apakah kakak merasa komunikasi internal berjalan efektif?
6.	Informan Kedelapan	Kalau komunikasi karena kita memang basicnya seorang penyiar itu komunikasinya lancar kemudian komunikasi yang memang sebagai rekan kerja dan rekan kantor baik dan sesuai dengan arah komunikasinya.
7.	Penulis	bagaimana komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi kinerja sebagai penyiar misalnya dalam hal persiapan siaran, kerja sama tim, atau penyampaian informasi?
8.	Informan Kedelapan	Kalau pribadi aku karena mungkin aku pengisian acara, kalau rapat enggak terlalu sering, paling sering di grup WA atau komunikasi langsung di kantor.

9.	Penulis	Saluran komunikasi internal apa saja yang paling sering digunakan di prosatu medan, misalnya rapat, grup pesan, platform komunikasi lainnya, apakah saluran yang menurut kakak paling efektif?
10.	Informan Kedelapan	Jadi kita kalau sebelum misalnya ada satu event di luar studio, kita biasa diskusi h-1 atau mungkin beberapa hari sebelumnya untuk benar-benar mematangkan persiapan. Jadi komunikasi dalam diskusi itu kan perlu ya, penting gitu kan. Dan itu membahas apa-apa aja yang perlu kita persiapkan nantinya, kayak misalnya soal rundown, kemudian skema acara, dan lain sebagainya.
11.	Penulis	Seberapa sering kakak menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja kakak Bagaimana proses penyampaian umpan balik tersebut dan apakah kakak merasa umpan balik tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja?
12.	Informan Kedelapan	sering setiap hari jadi kita kan sebagai seorang penyiar itu bukan dituntut untuk perfect tapi harus minim kesalahan gitu kan jadi ketika misalnya ada salah dalam segi penyampaian paling paling sering itu salah penyampaian penyebutan spelling nama gitu ya kan jadi narasumber kita ini kan banyak dari berbagai kalangan kalau salah nama kan itu sangat fatal sebenarnya kemudian salah penyebutan kosa kata yang mungkin masih asing gitu ya jadi dari situ dapat evaluasi kayak harusnya penyebutannya gini penyebutan gitu dan itu sangat dampak baik pastinya untuk apa ya meningkatkan skill pastinya jadi lebih baik lagi.
13.	Penulis	Tantangan apa saja yang sering kakak hadapi dalam berkomunikasi dengan tim pros atau media misalnya perbedaan pendapat, kurangnya informasi, atau masalah teknis?

14.	Informan Kedelapan	kalau tantangannya sebenarnya karena di pro satu ini dari berbagai kalangan usia sekarang kan orang-orang ada gen Z, gen millennial, gen X lebih ke perbedaan pola pikir aja misalnya kita mau menuju membuat satu konten media mungkin kalau di gen millennial itu kontennya yang benar-benar terstruktur kalau misalnya di gen Z itu kontennya memang ya hiburan aja, senang-senang tapi tetap satu tujuan untuk memang branding jadi tantangannya disitu sih agak sulit untuk menyatukan visi yang sama dari berbagai generasi
15.	Penulis	Jika kakak memiliki kesempatan, perubahan atau perbaikan apa yang ingin kakak lihat dalam system komunikasi internal di Pro 1 RRI Medan untuk meningkatkan kinerja penyiar?
16.	Informan Kedelapan	Yang ditingkatkan mungkin lebih ke arah sepahaman bersama karena tujuan, sebenarnya semua tujuan itu baik, semua saran yang dikeluarkan disini baik, semua komunikasi yang dituju itu baik. Cuma mungkin lebih ke saling paham, saling memahami aja satu sama lain biar tercapai tujuan yang dimaksud.
17.	Penulis	Sejauh mana teknologi (misalnya, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi daring) membantu atau menghambat komunikasi internal dalam pekerjaan bapak sebagai penyiar?
18.	Informan Kedelapan	Oh teknologi enggak menghambat sih, karena justru membantu dan mempermudah. Karena kita sebenarnya dapat informasi-informasi itu dari teknologi juga, dari sumber, kayak dari internet, dari website, dan lain sebagainya. Jadi enggak menghambat sih kalau internet.

SURAT PENGANTAR RISET



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 704 / FIS.3/01.10/III/2025
Lampiran. : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Medan, 5 Maret 2025

Kepada Yth.
Kantor RRI MEDAN
Jl. Gatot Subroto No.214, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

Dengan hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Reza Fadilah Indah Sargo
NIM : 218530030
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada RRI MEDAN untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

"Strategi Komunikasi Internal Penyiar Pro 1 RRI Medan Dalam Meningkatkan Kinerja"

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami ajukan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik


Dr. Rezaat Riadi, SE, M.I.Kom

Tembusan:

1. Ka. Prodi Ilmu Komunikasi
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CS Scanned with CamScanner

SURAT SELESAI RISET



SURAT KETERANGAN

Nomor : 92 /RRI-Mdn/UM.01.01/03/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusrizal, S.Sos
NIP : 19680528 199102 1 001
Jabatan : Kabag. Tata Usaha RRI Medan

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Reza Fadilah Indah Sargo
NIM : 218530030
Jurusan : Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

Menyatakan benar bahwa nama tersebut telah melakukan riset dengan judul: **"Strategi Komunikasi Internal Penyiar Pro 1 RRI Medan Dalam Meningkatkan Kinerja"** di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Medan terhitung dari tanggal 05 Maret s/d 5 April 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 08 April 2025

Kabag. Tata Usaha RRI Medan,


Yusrizal, S.Sos
NIP-19680528 199102 1 001

RADIO REPUBLIK INDONESIA Medan

Jl. Gatot Subroto No 214 KM 5,5 Medan.Sumatera Utara

Nomor Telp.061-8463116 Nomor Fax.061-8463116 Email :set.rrimedan@rri.go.id

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan Informan Kunci Selaku Kepala Bidang Penyiaran RRI Medan pada tanggal Kamis, 13 Maret 2025



Wawancara dengan Informan Utama Selaku Pengelola Program 1 pada Kamis, 13 Maret 2025



Wawancara dengan penyiar program 1 RRI Medan Pada Kamis, 13 Maret 2025



Wawancara dengan Informan Utama Selaku Penyiar Program 1
pada Senin 24 Maret 2025



Wawancara dengan Informan Utama Selaku Penyiar Program 1 pada Kamis 13
Maret 2025



Wawancara dengan Informan Utama Selaku Penyiar Program pada Kamis 13
Maret 2025



