

**GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN PEMILIK PT HOSFIT
ALAT KESEHATAN INDONESIA DALAM MEMOTIVASI
KERJA KARYAWAN DIVISI SALES**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program Sarjana (S1)

YOHANA DEPITA S TAMBA

NIM : 44200720

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BAHASA
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

JAKARTA

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohana Depita S Tamba
NIM : 44200720
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: **“Gaya Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesi Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana)* yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Nama Institusi** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Tangerang, 09 Januari 2025
menyatakan,



Yohana Depita S Tamba

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Yohana Depita S Tamba
NIM : 44200720
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan/Institusi Lembaga* tempat PKL/Riset:

Nama : Sumeri
Jabatan : Ketua RT
Perusahaan : Perumahan RT002

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia untuk memberikan kepada penulis dan Nama Institusi Pendidikan Tinggi **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul **“Gaya Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales”** yang disusun oleh penulis.
2. PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia memberikan persetujuan kepada penulis dan Nama Institusi Pendidikan Tinggi untuk mengunggah karya ilmiah Penulis padarepository Nama Institusi Pendidikan Tinggi (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Nama Perusahaan/Institusi/ Lembaga dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Nama Institusi Pendidikan Tinggi. Nama Perusahaan/Institusi/lembaga juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Tangerang
Tanggal : 30 November 2024

Menyetujui,
Nama Perusahaan/Institusi/Lembaga


ROSITA S.H.
Manajer PT Hosfit
Aksesindo

Penulis,



Yohana Depita S Tamba
Nim : 442000270

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Yohana Depita S Tamba
NIM : 44200720
Jenjang Program Studi : Sarjana (S1)
Fakultas/PSDKU : Ilmu Komunikasi
Perguruan Tinggi : Komunikasi dan Bahasa
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan
Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales.

Untuk dipertahankan pada periode 2024-2 di hadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana (S.I.Kom) pada Program Sarjana Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Bina Sarana Informatika.

Bekasi, 09 Januari 2025

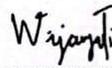
PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing I : Murtiadi, S.I.Kom, M.I.Kom



.....

Dosem Pembimbing II : Isa Wijayanti, M.I.Kom, M.I.Kom



.....

DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesi Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales**” adalah hasil karya tulis asli Nama Mahasiswa dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Yohana Depita S Tamba
Alamat : Jl. Komp. LUK Blok H11, RT.02 RW.07, Bakti
Jaya, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten
15315
No. Telp : 081263706044
E-mail : yohanadepita0709@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 44200720
Nama Lengkap : Yohana Depita S Tamba
Dosen Pembimbing I : Murtiadi, S.I.Kom, M.I.Kom.
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	22 Oktober 2025	Bimbingan Topik Penelitian dan Judul	
2.	31 Oktober 2025	Bimbingan Bab I	
3.	01 Desember 2025	Bimbingan Revisi Bab I	
4.	11 Desember 2025	Bimbingan Bab II	
5.	16 Desember 2025	Bimbingan Bab III dan Revisi Bab II	
6.	26 Desember 2024	Bimbingan Bab IV dan Revisi Bab III	
7.	04 Januari 2025	Acc Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV	
8.	09 Januari 2025	Bimbingan Keseluruhan Dan Acc Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 22 Oktober 2024

Diakhiri pada tanggal : 09 Januari 2025

Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I



(Murtiadi, S.I.Kom, M.I.Kom.)

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 44200114
Nama Lengkap : Yohana Depita S Tamba
Dosen Pembimbing II : Isa Wijayanti, M.I.Kom, M.I.Kom
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	22 Oktober 2025	Bimbingan Topik Penelitian dan Judul	W
2.	31 Oktober 2025	Bimbingan Bab I	W
3.	01 Desember 2025	Bimbingan Revisi Bab I	W
4.	11 Desember 2025	Bimbingan Bab II	W
5.	16 Desember 2025	Bimbingan Bab III dan Revisi Bab II	W
6.	26 Desember 2024	Bimbingan Bab IV dan Revisi Bab III	W
7.	04 Januari 2025	Acc Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV	W
8.	09 Januari 2025	Bimbingan Keseluruhan Dan Acc Keseluruhan	W

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 22 Oktober 2024

Diakhiri pada tanggal : 09 Januari 2025

Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II

Wijayanti

(Isa Wijayanti, M.I.Kom, M.I.Kom.)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan Puji Syukur atas anugerah Tuhan Yesus, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Dan dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin berterima kasih kepada seluruh pihak yang mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Dengan mengucap puji syukur kepada Tuhan Yesus, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Saya persembahkan untuk Kedua Orang Tua Tercinta Sihar Tamba dan Madya Sinaga, yang telah memberikan cinta kasih, doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti demi keberhasilan saya. Segala pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa kasih sayang kalian.
2. Saya persembahkan untuk Afriando Simamora pasangan tercinta yang selalu mendampingi dan mendukung dengan cinta, kesabaran, dan selalu mendengarkan keluh kesah, menyemangati dan menenangkan saya dalam proses pengerjaan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi penyemangat terbesar dalam menghadapi segala tantangan selama penyusunan skripsi ini.
3. Keluarga besar saya, yang senantiasa memberikan dukungan moral, doa, dan motivasi dalam perjalanan akademik saya.
4. Serta Teman – Teman sudah memberikan dukungan dan doa untuk penulis sehingga menyelesaikan skripsi ini.

*Tanpa mereka
saya dan karya ini tak akan pernah ada*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Universitas Bina Sarana Informatika.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya ingin menyampaikan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom.MM, M.Pd, IPU, ASEAN Eng selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Ibu Anisti, S.Sos, M.Si Dekan Fakultas Komunikasi Dan Bahasa Universitas Bina Sarana Informatika
3. Ibu Intan Leliana, S.Sos.I. MM. M.I.Kom Ketua Program Studi Sistem Informasi Fakultas Komunikasi dan Bahasa Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Murtiadi, S.I.Kom, M.I.Kom, Isa Wijayanti, M.I.Kom, M.I.Kom, yang banyak memberikan saran dan dukungannya kepada penulis, Terimakasih atas bimbingan, waktu dan kesabarannya untuk membimbing penulisan sehingga skripsi ini selesai.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa depan.

Akhir kata, saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, dan menjadi berkat bagi banyak orang.

Bekasi, 09 Januari 2025

Penulis



Yohana Depita S Tamba

ABSTRAK

Yohana Depita S Tamba (44200720) Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di divisi penjualan PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan yang berfokus pada produksi alat kesehatan dan furnitur rumah sakit, yang terletak di Bakti Jaya, Kota Setu. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas, di mana pemimpin memiliki peran penting dalam menumbuhkan motivasi. Namun, banyak karyawan yang mengalami kurangnya motivasi, yang berdampak negatif pada antusiasme dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada penetapan target numerik, tetapi juga memberikan pengakuan dan dukungan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Metode penelitian melibatkan wawancara dengan informan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang topik ini, yaitu Rosita S.H dan Sri Nur Aini dari PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi per. usaha mengenai gaya kepemilikan yang optimal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan divisi penjualan, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi dalam konteks perusahaan, tetapi juga menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

ABSTRAC

Yohana Depita S Tamba (44200720) *Leadership Communication style of the owner of PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia in motivating employees in the sales division*

This research aims to study the influence of leadership style on employee work motivation in the sales division of PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia. The research location is conducted at a company focused on the production of medical equipment and hospital furniture, located in Bakti Jaya, Kota Setu. The background of the problem shows that employee motivation is very important for enhancing creativity and productivity, where leaders play a crucial role in fostering motivation. However, many employees experience a lack of motivation, which negatively impacts their enthusiasm and commitment to their work. This research also shows that a leadership approach that not only focuses on setting numerical targets but also provides recognition and support to employees can create a healthier and more productive work environment. The research method involved interviews with informants who have in-depth knowledge of this topic, namely Rosita S.H and Sri Nur Aini from PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia. The research results are expected to provide recommendations for the company regarding the optimal ownership style to enhance the work motivation of the sales division employees, thereby contributing to the improvement of employee productivity and performance. Thus, this research not only provides insights into the importance of motivation in the corporate context but also offers practical solutions to improve employee performance through more effective.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation.

Table of Contents

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAC	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.3. Motivasi Kerja	14
2.4. Kerangka Berpikir	16
BAB III	18
METODOLOGI PENELITIAN.....	18
3.1 Pendekatan Penelitian.....	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.3 Definisi Konseptual.....	19

3.4 Pemilihan Informan dan Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.5. Teknik Keabsahan Data	21
BAB IV	23
PEMBAHASAN	23
4.1. Hasil	23
4.2 Pembahasan.....	25
BAB V.....	41
KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
5.1. Kesimpulan	41
5.2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	45
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	46
SURAT KETERANGAN RISET/PKL	48
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	49

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar II.1</u>	16
<u>Gambar II.2</u>	17
<u>Gambar IV.1</u>	23
<u>Gambar IV.2</u>	25
<u>Gambar IV.3</u>	32
<u>Gambar IV.4</u>	34
<u>Gambar IV.5</u>	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap industri perusahaan sangat bergantung pada keterampilan sumber daya manusia yang berperan penting dalam perkembangan perusahaan. Pada dasarnya SDM sangat berkaitan dengan produktifitas suatu perusahaan yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja atau dalam menghasilkan sesuatu. Mereka menekankan betapa pentingnya keahlian komunikasi individu untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi melalui kontribusi dan interaksi. Meskipun teknologi sudah berkembang, peran sumber daya manusia tetap fundamental karena mereka membawa keahlian, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi yang tidak dimiliki mesin. Modal yang sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam berbagai bidang seperti manajemen, inovasi, solusi pemecahan masalah keahlian manusia adalah kompetensi inti bagi perusahaan untuk mencapai transformasi dan kunci dari perusahaan bisa menyesuaikan dengan pasar, mengatasi tantangan dan terus berkembang. Keahlian individu untuk berkomunikasi secara efektif di dalam organisasi adalah bagian dari baik tidaknya sumber daya manusianya itu sendiri. Keterampilan komunikasi adalah kunci dalam mengelola hubungan interpersonal dan menyelesaikan konflik, sehingga kualitas SDM sangat bergantung pada kompetensi komunikasi mereka.

Namun, pada perusahaan, motivasi jelas berpengaruh pada bagaimana produktivitas sumber daya manusia bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi untuk bekerja, mereka cenderung lebih antusias, produktif, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja, yang menyebabkan mereka tidak antusias dengan pekerjaan mereka, dan ada juga karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan mereka.

Sangat sedikit karyawan berkualitas tinggi karena orang yang tidak bermotivasi rendah pada dasarnya akan sulit untuk berkolaborasi dengan tim. Selain sifat pemimpin yang tidak efektif, motivasi kerja karyawan akan menurun. Untuk meningkatkan kinerja dan mendominasi persaingan, manajemen harus melakukan tindakan produktif. Karyawan yang termotivasi cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien. Selain itu, mereka lebih sering berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Motivasi membuat karyawan lebih kreatif. Karena merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk mengembangkan ide-ide baru dan lebih berani untuk menggunakan pendekatan inovatif untuk memecahkan masalah. Untuk menumbuhkan motivasi karyawan, peran pemimpin sangat penting. PT Hosfit Alat kesehatan Indonesia juga menerapkan sistem ini. Sistem ini memotivasi karyawan divisi penjualan untuk bekerja lebih keras dan fokus pada hasil yang konkret.

Perusahaan ini juga menerapkan bonus dan insentif berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan. Namun, jika motivasi kerja karyawan di divisi penjualan sepenuhnya bergantung pada hasil penjualan, beberapa masalah dapat muncul yang dapat mempengaruhi kinerja jangka panjang dan efisiensi. PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia, bergantung pada target penjualan sebagai penggerak utama dapat menjadi masalah besar. Kualitas pelayanan dan kepercayaan pelanggan sangat penting bagi perusahaan yang bergerak di industri alat kesehatan. Jika karyawan hanya bekerja untuk mencapai target tanpa memahami tujuan perusahaan untuk menyediakan solusi kesehatan terbaik, tujuan jangka panjang perusahaan dapat terhambat.

Karyawan PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia hanya bergantung pada target penjualan sebagai satu-satunya sumber motivasi. Persaingan pasar yang ketat, perubahan kebutuhan pelanggan, dan kondisi ekonomi yang tidak menentu adalah masalah yang sering dihadapi oleh karyawan divisi penjualan. Jika target yang ditetapkan terlalu tinggi, tekanan ini dapat menyebabkan stres, penurunan kepuasan kerja, dan bahkan kehilangan energi tinggi atau tidak realistis.

Selain itu, berfokus terlalu banyak pada pencapaian target dapat menyebabkan karyawan divisi penjualan mengabaikan hal-hal penting lainnya, seperti pelayanan pelanggan yang baik, pembangunan hubungan dengan pelanggan untuk jangka panjang, dan inovasi dalam strategi penjualan. Ketika karyawan hanya didorong oleh target numerik, mereka cenderung mengabaikan prinsip-prinsip ini,

yang pada akhirnya dapat merugikan reputasi perusahaan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, mempelajari gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan sangat penting. Pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada mencapai target penjualan tetapi juga mampu memberikan pengakuan, penghargaan, dan dukungan kepada karyawan dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih sehat, produktif, dan sesuai dengan pertumbuhan karyawan dan perusahaan. Dengan begitu PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia dapat beradaptasi dengan perubahan industri.

Untuk situasi ini, sistem yang ditekankan pada target sangat membutuhkan sistem kepemimpinan yang memotivasi. Ini bahkan diperlukan untuk meningkatkan persaingan antara penjual satu dan penjual lainnya. Motivasi kerja karyawan PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia sangat berdampak pada berbagai aspek operasi dan keberhasilan perusahaan. Dengan memiliki motivasi kerja, karyawan dapat mencapai kinerja terbaik mereka dengan lebih fokus, disiplin, dan semangat. Ini sangat penting untuk industri alat kesehatan yang membutuhkan ketepatan dan kualitas tinggi. Karyawan yang tidak hanya fokus pada target dan mengabaikan visi misi perusahaan dapat menyebabkan konflik dan suasana kerja yang jadi tidak sehat dan penuh dengan tekanan bahkan dapat menimbulkan keirian antara *sales*. Di PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia terdapat 6 Sales yang menjual jenis barang yang sama. Mereka harus berjuang meningkatkan pendapatan mereka masing-masing karena ini sangat berpengaruh pada gaji yang mereka terima. Hal ini juga dapat membuat sales

menjadi beban pikiran karena hasil yang mereka terima tidak bias di prediksi setiap bulannya. Perhitungan bonus dengan pekerjaan yang tetap harus dikerjakan di rumah membuat mereka tidak punya kebebasan, karena harus tetap bekerja walaupun sudah di rumah dan di luar jam kerja kantor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut **Bagaimana Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesi Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales.**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut adalah **Untuk Mengetahui Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesi Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Sales.**

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, ada dua manfaat kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian secara akademik dan praktis

1. Manfaat akademik:

Penelitian ini akan menambah referensi akademik tentang hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja, terutama pada karyawan divisi *sales*.

2. Secara praktisi :

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami gaya komunikasi kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan divisi *sales*. Dengan begitu, perusahaan dapat menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih sesuai, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Memberikan rekomendasi terhadap PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia tentang gaya kepemimpinan yang optimal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan divisi *sales*.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

Bagian ini membahas teori-teori yang relevan, seperti konsep gaya komunikasi kepemimpinan, motivasi kerja, serta hubungan antara keduanya dalam konteks divisi *sales*. Penelitian terdahulu yang berkaitan juga diulas sebagai landasan teoretis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab 3 ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, validasi data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menulis skripsi ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan tersebut dianalisis dan dibahas untuk menjawab rumusan masalah, dengan menghubungkan hasil analisis pada teori dan penelitian terdahulu.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat kesimpulan dari penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan. Selain itu, disampaikan pula saran-saran yang bersifat praktis bagi perusahaan dan divisi sales, serta saran akademis untuk penelitian lanjutan di masa depan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa pendapat penelitian sebelumnya di peruntukan untuk referensi, dan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan dan persamaan dalam studi yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dari penelitian dibawah ini mengenai peranan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan divisi *sales*, maka penulis akan memberikan penelitian terdahulu yang penulis gunakan untuk penelitian penulis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No.	Penulis	Metode	Hasil Penelitian
1.	Priska Putri Christiane, Purwanto Putra, Anna Gustina Zainal (2024) Gaya Komunikasi Pimpinan PT Telkomsel Branch Lampung Dalam Membangun Kedekatan Intraksi Pada	Deskriptif Kualitatif	Komunikasi merupakan sesuatu hal sangat vital dalam sebuah organisasi, karena dari komunikasi akan terbentuk suatu hubungan yang akhirnya dapat menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

	Karyawan		
2.	<p>Erdin Pramudya Juliantara (2020) Gaya Komunikasi Supervisor Dengan Karyawan Dalam Mengembangkan Kinerja Karyawan Gerai Indomaret di Kota Siak</p> <p>https://repository.uir.ac.id/15568/1/169110056.pdf</p>	<p>Deskriptif</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif</p>
3.	<p>Siti Sarah (2020) Gaya Komunikasi Kepemimpinan di sales PT Home Credit Indonesia TB Simatupang Jakarta Selatan Dalam Memotivasi Karyawan</p>		<p>Keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas, kenyamanan kerja dan kepemimpinan.</p>

4.	Evelyn Evelyn, H. T. Tamburian (2017) Gaya Komunikasi Pemilik Restoran Vegetus Vegetarian dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan		Salah satu faktor penunjang keberhasilan seseorang dalam menjalankan sebuah bisnis adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan. Oleh karena itu, setiap atasan memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda dalam membangun motivasi kerja karyawan.
----	--	--	--

Penelitian ini membahas tentang PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia yang bekerja di divisi *sales* yang hanya mematok pada hasil target, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.2.1. Komunikasi

Komunikasi adalah berupa penyampaian atau menerima informasi, ide atau pesan antar individu atau kelompok melalui berbagai saluran baik verbal maupun non verbal. Proses ini melibatkan pengirim, pesan, media, penerima, dan umpan balik untuk memastikan pesan dipahami dengan jelas. Komunikasi efektif memerlukan keterbukaan, empati, dan kemampuan mendengarkan secara aktif

1. Menurut *Everett M. Rogers* Komunikasi adalah proses di mana ide-ide disampaikan dari sumber kepada penerima untuk mengubah perilaku.
2. Menurut *Harold D. Lasswell* Komunikasi dapat diringkas dalam pertanyaan "*Who says what in which channel to whom with what effect?*".
3. Menurut *Wilbur Schramm* Komunikasi adalah saling memberi informasi antara pengirim dan penerima untuk mencapai pemahaman bersama.
4. Menurut *Shannon dan Weaver* Komunikasi adalah proses persamaan yang melibatkan sumber, pesan, saluran, penerima, dan gangguan (*noise*).
5. Menurut *Dean C. Barnlund* Komunikasi bersifat dinamis dan melibatkan pertukaran arti secara terus-menerus.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya komunikasi kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di organisasi sehingga perlunya mempertimbangkan perbedaan generasi dalam praktik kepemimpinan (Ribbins dan Judge 2018). Hal ini sejalan dengan Sethibe & Prestorious (2016), gaya komunikasi kepemimpinan *micromanagement* yang ketat berkorelasi negatif dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung merasa terkekang, kurang dihargai, dan dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara mandiri. Gaya komunikasi kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan

pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi sebuah komunitas atau kelompok.

Beberapa gaya komunikasi kepemimpinan yang umum diterapkan meliputi:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin berupaya untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai potensi maksimal mereka, tidak hanya untuk kepentingan organisasi tetapi juga demi pengembangan diri mereka. Pemimpin transformasional fokus pada perubahan positif dan pembaruan dengan membantu pengikutnya melebihi kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal): Ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk dapat ditiru yang dihormati, dikagumi, dan dipercaya oleh pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal bertindak dengan integritas dan menunjukkan keyakinan yang tinggi, sehingga menginspirasi karyawan untuk mengikuti nilai-nilai serta visi yang diemban oleh pemimpin tersebut.

b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional): berfokus pada keahlian pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan memberikan visi yang jelas dan optimisme untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu memberikan semangat dan dorongan

emosional, sehingga pengikut merasa percaya diri dan terinspirasi untuk bekerja dengan antusiasme dan komitmen yang tinggi.

c. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual): cara pemimpin memberikan dukungan supaya pengikutnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Pemimpin dengan stimulasi intelektual memberikan tantangan kepada pengikut untuk memecahkan masalah dengan cara baru, serta mengajak mereka untuk mempertanyakan pendapat dan mencari solusi alternatif.

d. *Individual Consideration* (pertimbangan individual): perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin kepada setiap bawahan sebagai individu unik. Pemimpin yang memiliki evaluasi individual memperhatikan kebutuhan, aspirasi, serta potensi masing-masing pengikut dan berusaha membimbing serta mengembangkan mereka sesuai keunikan mereka.

2. Kepemimpinan *Tranksaksional*

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang befokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan pengikut.

a. *Contingent Reward* (imbalan kontingen) : pemberian penghargaan atau imbalan yang didasarkan pada pencapaian kinerja atau hasil yang spesifik. Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan target yang jelas dan memberikan penghargaan sebagai imbalan jika pengikut berhasil mencapainya. Imbalan ini bisa berupa pengakuan, bonus, promosi, atau bentuk apresiasi lain yang telah disepakati sebelumnya.

b. *Management by Exception* (Manajemen Berdasarkan Pengecualian): Hal ini berlaku ketika terjadi pelanggaran atau sesuatu hal permasalahan yang terjadi hanya turun tangan ketika ada perbedaan signifikan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang tercapai.

3. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menegaskan pada partisipasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan bersama antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berbicara, menyampaikan pendapat, dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

- a. Partisipasi aktif bawahan
- b. Komunikasi dua arah
- c. Pengambilan keputusan bersama.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi

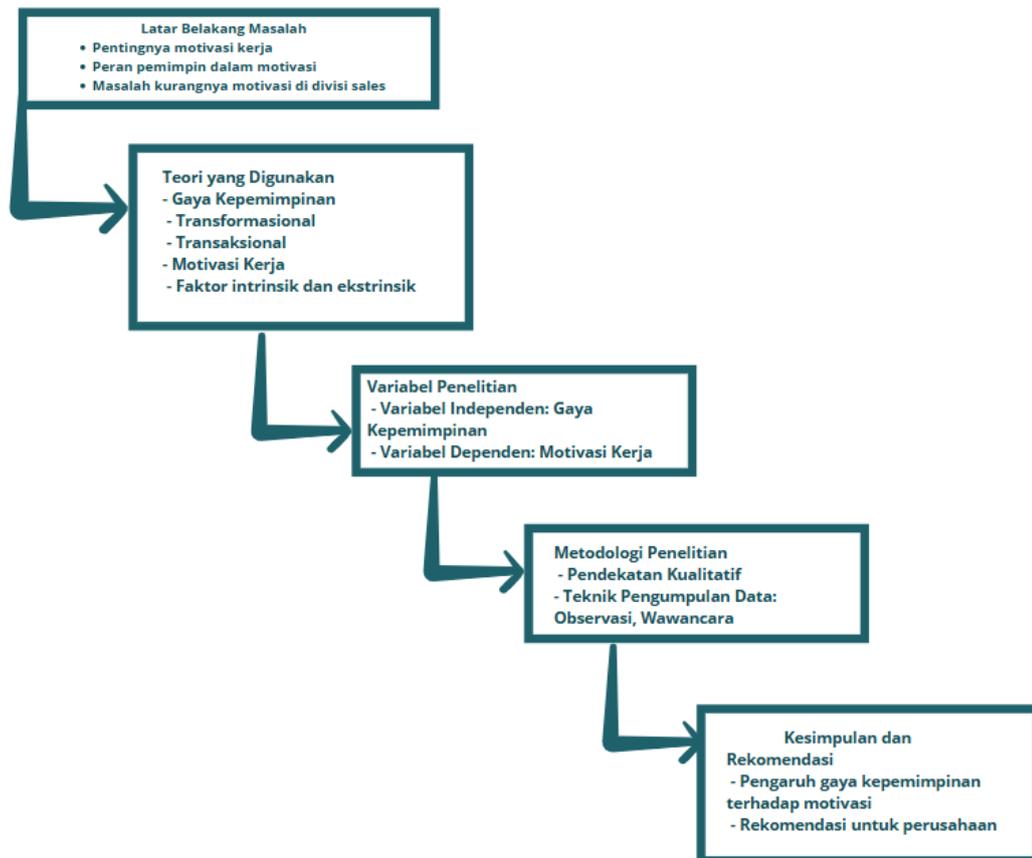
Menurut Murtiadi (Psikologi komunikasi 2015) motivasi merupakan satu penggerak diri dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Murtiadi juga

menuliskan “Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan”. Motivasi kerja meliputi kemauan dalam diri seseorang atau keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan antusias yang dimiliki. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (*hygiene*). Dalam konteks organisasi atau dunia kerja sangat dibutuhkan motivasi kerja, karena orang yang termotivasi cenderung lebih aktif, produktif dan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.



2.3.2. Kerangka Teoritis

Gambar II.1



2.4. Kerangka Berpikir

Dalam dunia kerja, khususnya dalam bidang penjualan, motivasi menjadi elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia memanfaatkan strategi imbalan untuk mendorong karyawan mencapai target penjualan, baik dalam bentuk finansial (seperti bonus dan komisi) maupun non-finansial (seperti penghargaan dan pengakuan). Namun, efektivitas dari jenis imbalan tersebut dalam meningkatkan motivasi dan kinerja penjualan masih perlu

dikaji lebih dalam. Imbalan Finansial dan Motivasi Kerja berdasarkan *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), imbalan finansial yang diberikan setelah pencapaian target meningkatkan harapan karyawan bahwa usaha mereka akan dihargai, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik



Gambar II.2



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif ini menyelidiki bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia mempengaruhi kinerja karyawan divisi penjualan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman tentang fenomena saat ini, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individu dan kelompok (Sukmadinata, 2011). Dalam pendekatan kualitatif induktif, masalah muncul dari data, memungkinkan interpretasi data. Data dikumpulkan melalui pengamatan mendalam, catatan dan hasil wawancara yang mendalam, dan hasil analisis dokumen.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif mempunyai dua tujuan utama. Pertama, menggambarkan dan mengungkap dan kedua menggambarkan dan menjelaskan. Kemudian, metode yang digunakan ialah penelitian dengan metode deskriptif. Menurut (Sukmadinata, 2011), penelitian ini menggunakan metode deskriptif baik dengan kualitatif, ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena apa adanya.

Peneliti ingin menjelaskan situasi di lapangan dengan lebih singkat, jelas, dan terperinci, sehingga penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai deskriptif kualitatif. Kualitatif adalah proses penelitian yang bertujuan untuk memahami peristiwa

manusia dengan menciptakan gambaran dengan pemikiran yang luas dan kompleks yang dapat digambarkan dalam kalimat dan memberikan pengetahuan mendetail dari sumber informasi dan dilakukan secara natural. Kasus saat ini menjadi subjek penelitian ini. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk mempelajari lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia dalam memotivasi pekerja divisi penjualan. Penelitian ini berfokus pada pengalaman, persepsi, dan perspektif subjek penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja divisi penjualan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia yang terletak di Perumahan Jl. Komp. Luk Blok H11, RT.02 RW07, Bakti Jaya, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15315 Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 2 bulan yakni dari Oktober sampai November Tahun 2024.

3.3 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah komponen penelitian yang menjelaskan sifat masalah yang sudah ada. Penelitian ini berfokus pada gaya komunikasi kepemimpinan pemilik PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia untuk mendorong karyawan Divisi Penjualan PT. Dalam penelitian ini, definisi konseptual mengacu pada ide atau teori yang akan digunakan.

3.4 Pemilihan Informan dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Informan

Dalam penelitian ini peneliti informasi dilakukan pada orang-orang yang memiliki informasi yang konteks dibutuhkan oleh peneliti dan mengetahui dengan benar tentang topik yang akan diteliti dan informasi dari peneliti ini adalah Rosita S.H dan Sri Nur Aini di PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data kualitatif meliputi seperti observasi yang dilakukan dengan cara mengamati, wawancara untuk mengetahui sudut pandang informasi, dan dokumentasi untuk mengembang landasan teori.

1. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan secara langsung melalui pertemuan dan wawancara dengan informan untuk memahami konteks yang ada di PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia ini. Setelah observasi selesai, temuan dari observasi tersebut didokumentasikan.

2. Wawancara

Wawancara dengan informan dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan untuk memahami peran informan dalam pengambilan bagian pada kinerja karyawan, khususnya terkait hal peran kepemimpinan dalam PT Hosfit

Alat Kesehatan Indonesia. Pertemuan langsung ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat pada data.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data. Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk melengkapi hasil yang diperoleh dari lapangan, sehingga memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang penelitian yang dilakukan.

3.5. Teknik Keabsahan Data

Berikut adalah beberapa teknik untuk memastikan kevalidan dan keandalan data pada Gaya Komunikasi Kepemimpinan Pemilik PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesi Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi *Sales*. Dalam melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data, penelitian ini diplikasikan dalam empat hal yaitu ;

1. Sumber Data

Informan: Penelitian ini menggunakan wawancara dengan informan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang topik, yaitu Rosita S.H dan Sri Nur Aini dari PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia. Keberadaan informan yang relevan dan berpengalaman meningkatkan keabsahan data.

Dokumentasi: Penggunaan dokumen dan catatan yang relevan sebagai sumber data tambahan juga mendukung keabsahan informasi yang diperoleh.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode wawancara yang dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam tentang gaya komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Keberhasilan wawancara tergantung pada pertanyaan yang diajukan dan keterbukaan informan. Observasi langsung di lapangan dapat memberikan konteks tambahan yang memperkuat data yang diperoleh dari wawancara.

3. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk menyajikan temuan dengan cara yang jelas dan terperinci. Ini membantu dalam memahami konteks dan makna dari data yang dikumpulkan.

4. Keterbukaan terhadap Kritik

Penulis menyatakan kesadaran akan keterbatasan penelitian dan terbuka terhadap saran dan kritik, yang menunjukkan sikap ilmiah yang baik dan kesediaan untuk memperbaiki penelitian di masa depan.

5. Referensi dan Literatur

Penelitian ini mencantumkan referensi dari berbagai sumber yang relevan, termasuk penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa penulis telah melakukan kajian literatur yang memadai untuk mendukung argumen dan temuan penelitian.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1 Profil PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia



Gambar IV.1

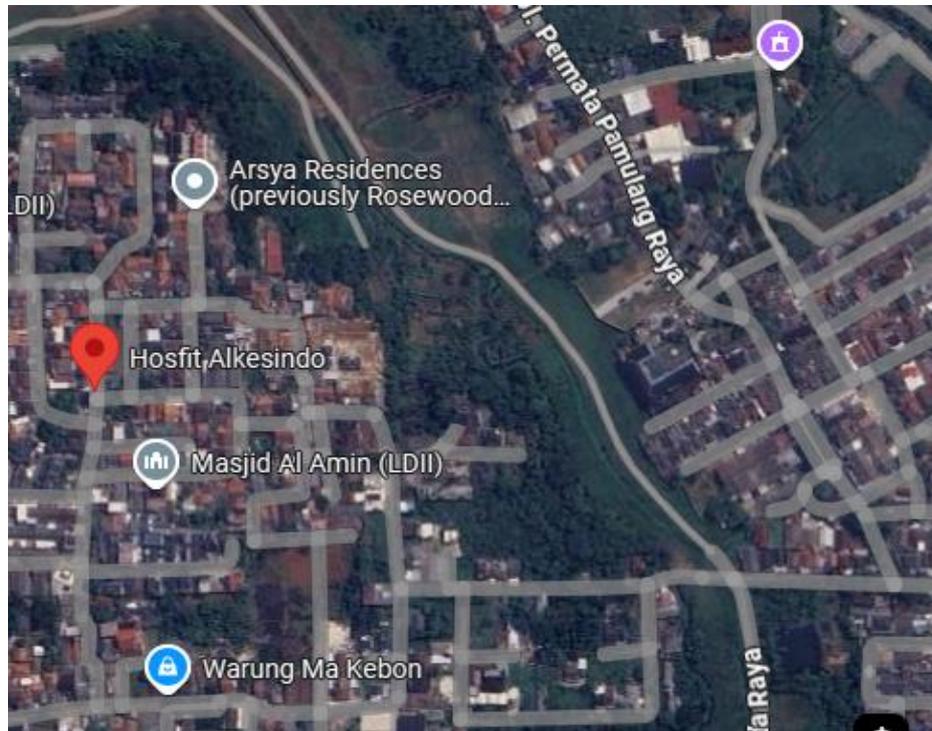
PT Hosfit alat kesehatan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan penyediaan alat-alat kesehatan, yang berlokasi di Perumahan Jl. Komp. Luk Blok H11, RT.02 RW07, Bakti Jaya, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15315. Perusahaan ini berkembang menjadi salah satu distributor untuk berbagai produk alat kesehatan di Indonesia. Tidak hanya menyediakan alat-alat kesehatan untuk di perjual belikan, namun PT Hosfit Alat kesehatan Indonesia juga

mengembangkan bisnis dengan penyewaan alat kesehatan seperti bed pasien rumah sakit, kursi roda, tabung oksigen, meja periksa pasien, dan lain-lain.

PT ini juga memiliki cabang sewa dengan toko Yanwa Alat Kesehatan. Yanwa Alat Kesehatan adalah bisnis sewa alat kesehatan. Perusahaan ini berfokus pada memberi pelanggan akses yang mudah dan nyaman ke berbagai jenis alat kesehatan. Karena tingginya permintaan pasar, penyewaan ini disediakan karena tidak semua pelanggan dapat membeli dengan harga tinggi. Hal ini juga mengantisipasi pelanggan yang hanya ingin menggunakan alat medis dalam waktu singkat. Namun, barang yang disewakan mudah dibersihkan dan tidak menimbulkan infeksi pada pasien lain.

Memanfaatkan layanan Yanwa Alkes, individu dan institusi kesehatan dapat menyewa peralatan medis yang dibutuhkan untuk keperluan jangka pendek maupun panjang.

Tujuannya adalah menyediakan solusi sewa alat kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan peralatan medis, baik untuk keperluan rumah sakit, klinik, maupun penggunaan pribadi di rumah. Ini bertujuan untuk membuat alat kesehatan lebih mudah diakses oleh berbagai lapisan masyarakat. Memberikan pelayanan terbaik dalam menyediakan alat medis dengan di dukung tim profesional.



Sumber : Data <https://www.google.com/maps>, 2024

Gambar IV.2
Lokasi Tangerang Selatan

4.2 Pembahasan

Pemimpin PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia mendukung gaya komunikasi kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan pendapat tim sebelum membuat keputusan. Sebagai penjual di PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia, tujuan utama saya adalah mencapai target penjualan saya. Pemimpin yang partisipatif cenderung mendorong kerja sama, mendukung komunikasi yang terbuka, dan memungkinkan karyawan untuk

menyumbangkan ide-ide mereka. Karena mereka diberdayakan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Penjualan harus berkonsentrasi pada meningkatkan penjualan produk alat kesehatan yang dijual oleh perusahaan. Target ini menunjukkan tingkat keberhasilan dan berkontribusi langsung pada profitabilitas perusahaan.

Sales terlibat dalam pengambilan keputusan penting tentang pengelolaan konsumen dan strategi penjualan. Dengan berpartisipasi dalam divisi penjualan, mereka memiliki kesempatan untuk berbagi ide dan solusi untuk masalah yang ada di industri. *Sales* diberdayakan untuk membantu merencanakan dan menerapkan strategi penjualan dengan cara yang lebih efisien. Pemimpin bekerja secara langsung dengan tim untuk membantu membuat keputusan yang membantu mencapai target penjualan.

Perwakilan penjualan PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjual produk alat kesehatan baik kepada pelanggan lama maupun baru. Perwakilan penjualan juga bertanggung jawab untuk mencari atau mendapatkan pelanggan baru, menemukan pasar potensial, dan membangun jaringan atau kemitraan dengan pelanggan. Sales PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia harus menyediakan layanan 24 jam sehari untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia memberikan komisi atas penjualan. Dengan kata lain, jumlah uang yang dihasilkan dari penjualan bergantung pada seberapa baik mereka mencapai tujuan mereka dan meningkatkan profitabilitas. Selain itu, penjualan memiliki kesempatan untuk mendapatkan bonus atau insentif tambahan berdasarkan kinerja, pencapaian target, dan kontribusi mereka untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Semakin banyak target yang tercapai, semakin besar gaji yang dapat diterima. Oleh karena itu, setiap penjual akan diberikan telepon untuk memungkinkan mereka bekerja dari rumah dan mencapai target penjualan mereka. Penjualan harus memenuhi target bulanan atau tahunan perusahaan. Kontribusi mereka terhadap peningkatan keuntungan perusahaan juga akan digunakan untuk mengukur keberhasilan ini. Karena bekerja dari rumah, penjualan harus tetap terhubung dengan konsumen. *Sales* juga diharapkan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan agar loyalitas dapat meningkat dan berdampak pada penjualan berkelanjutan, Memberikan dukungan purna jual, seperti konsultasi dan pengaturan servis produk.

1. Peneliti :

Bagaimana PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia merancang sistem motivasi berbasis target penjualan untuk divisi penjualan?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar dan kemampuan masing-masing tim, saya membuat sistem motivasi berbasis target. Setiap divisi penjualan memiliki target yang disesuaikan dengan kondisi pasar dan produk yang dijual. Saya berharap dengan menetapkan target yang jelas, karyawan

akan termotivasi untuk mencapai hasil yang terbaik sekaligus meningkatkan kinerja mereka.

2. Peneliti :

Apa tujuan utama dari penerapan insentif dan bonus berbasis target di PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia, dan bagaimana sistem ini mendukung strategi bisnis perusahaan?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Tujuan utama dari insentif dan bonus berbasis target adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target penjualan, yang membantu meningkatkan kinerja dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem ini mendukung strategi bisnis saya dengan memastikan bahwa setiap karyawan berkonsentrasi pada pencapaian target penjualan, yang akan langsung berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

3. Peneliti :

Bagaimana sistem insentif berbasis target diterapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di divisi penjualan?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Saya menggunakan sistem bonus dan komisi sebagai motivasi utama bagi karyawan. Jika target penjualan tercapai, karyawan akan mendapatkan insentif yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan penjualan mereka.

4. Peneliti:

Bagaimana pengaruh pemberian imbalan (*Contingent Reward*) terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Sistem ini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, terutama bagi mereka yang memiliki orientasi pada hasil. Namun, kami juga menyadari bahwa terlalu bergantung pada insentif finansial dapat menyebabkan tekanan dan

ketidakpastian bagi karyawan, terutama karena pendapatan mereka sangat dipengaruhi oleh pencapaian target.

5. Peneliti :

Apa tantangan terbesar dalam menerapkan sistem insentif berbasis target di PT Hofit Alkes Indonesia, dan bagaimana cara mengatasinya?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Tantangan utama adalah menjaga keseimbangan antara kompetisi sehat dan tekanan kerja. Untuk mengatasinya, saya memastikan bahwa target tetap realistis dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang juga unggul dalam pelayanan pelanggan.

6. Peneliti :

Apakah ada kebijakan perusahaan untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan, terutama terkait pekerjaan di luar jam kantor?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

saya sedang mengevaluasi kebijakan fleksibilitas jam kerja dan batasan tugas di luar kantor. Kami juga mulai menerapkan sistem cuti yang lebih fleksibel

7. Peneliti :

Bagaimana efektivitas sistem bonus dan insentif dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan di PT Hofit Alkes Indonesia?

Pemilik PT Hofit Alat Kesehatan Indonesia :

Sistem ini cukup efektif dalam jangka pendek, tetapi saya menyadari pentingnya pengembangan karier dan lingkungan kerja yang suportif sebagai faktor motivasi jangka panjang. Oleh karena itu, saya terus mengevaluasi dan memperbaiki skema insentif agar tetap relevan.

Berdasarkan penjelasan di atas, model kepemimpinan transaksional adalah yang paling cocok untuk PT Hofit Alkes Indonesia. Sistem kepemimpinan PT Hofit

sangat bergantung pada pencapaian target penjualan dan insentif berbasis hasil. Dalam divisi penjualan, karyawan mendapatkan bonus dan penghargaan berdasarkan pencapaian target yang telah Pada PT Hosfit Alkes Indonesia, imbalan kontingen atau *Contingent Reward* menjadi sistem utama dalam mendorong karyawan untuk mencapai target penjualan. Setiap pencapaian target yang telah ditetapkan akan mendapat penghargaan berupa bonus atau promosi. Manajemen berdasarkan pengecualian juga berlaku, di mana pemimpin hanya turun tangan ketika kinerja karyawan tidak memenuhi ekspektasi atau terjadi penyimpangan dari target yang ditentukan. Kedua aspek ini mencerminkan karakteristik kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pencapaian hasil yang spesifik melalui pengaturan dan evaluasi yang jelas. Pemimpin menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi tujuan tersebut. Namun, beberapa aspek kepemimpinan transformasional juga diterapkan, terutama dalam hal motivasi inspirasional dan pertimbangan pribadi. Perusahaan tahu bahwa hanya berkonsentrasi pada target penjualan dapat berdampak negatif, jadi mereka berusaha untuk mempertahankan semangat jangka panjang. Pemimpin menerapkan motivasi inspirasional dan pertimbangan individu ketika mereka memprioritaskan pengembangan individu. Untuk menyimpulkan, model utama yang digunakan adalah kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai penghargaan tertentu dan elemen kepemimpinan transformasional ditunjukkan dalam aspek motivasi inspirasional dan pertimbangan pribadi. Karena pengambilan keputusan dan pemberian insentif lebih dilakukan dari tingkat bawah, kurang menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan demokratis. Pendekatan

kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan dengan memberikan visi yang lebih kuat dan mendukung inovasi serta keseimbangan kerja-kehidupan bagi karyawan jika perusahaan ingin meningkatkan kesehatan dan motivasi mereka dalam jangka panjang.

3 Apa Hambatan Sales di Lapangan

”Di lapangan sih hambatan yang sering saya hadapi adalah kesulitan dalam menjangkau pelanggan potensial, terutama ibu-ibu yang kurang paham dengan penggunaan platform marketplace. Selain itu, beberapa negosiasi dengan pelanggan seringkali terhambat oleh keterbatasan informasi atau spesifikasi produk kurang dimengerti oleh pelanggan. Banyak nya persaingan produk juga sangat mempengaruhi penjualan saya. Ditambah beban pikiran yang mengharuskan mengejar target perusahaan. Kadang ada rasa patah semangat karena ditambah dengan beban itu di pikiran. Ada rasa ketakutan jika tidak memenuhi target kan, terpaksa gaji nya juga berpengaruh. Jadi mau gak mau harus. Tantangan logistik seperti keterlambatan pengiriman produk juga kerap mempengaruhi kepuasan pelanggan” (Nur Aini)

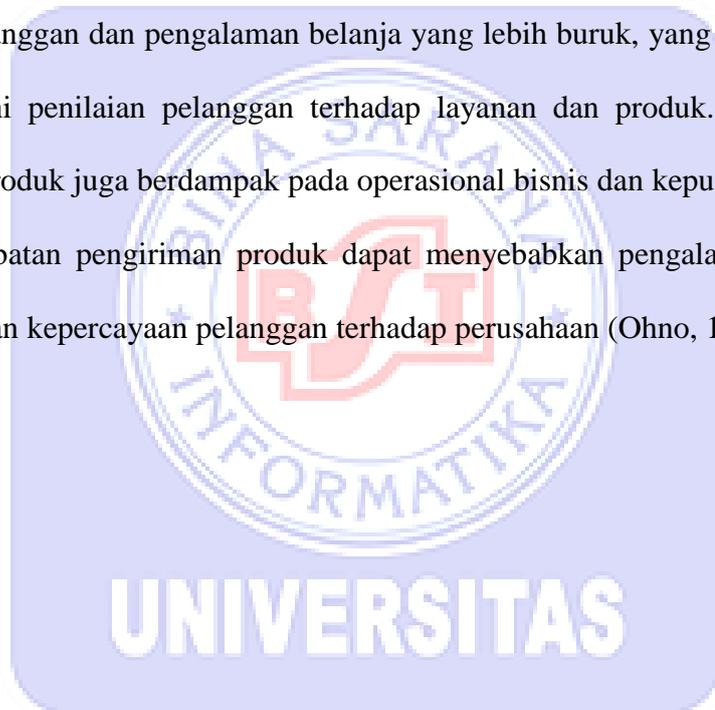


Gambar IV.3

Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa setiap individu mengalami tekanan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nur Aini mengatakan bahwa ada beban yang selalu mengganggu pikiran dia. Beberapa faktor utama adalah hambatan yang dihadapi Nur Aini sebagai salesman di lapangan, salah satunya adalah kesulitan menjangkau pelanggan potensial. Utamanya untuk pelanggan ibu-ibu yang belum terbiasa menggunakan *platform marketplace*. Dalam proses penyebaran inovasi, masalah umum adalah menjangkau pelanggan potensial, terutama ibu-ibu yang tidak memahami platform marketplace (Rogers, 2003). Karena keterbatasan pengetahuan digital, komunikasi dan promosi produk dapat menjadi lebih sulit. Hal ini membuat pemasaran sulit untuk berkomunikasi dan

mempromosikan produk dengan efektif. Pelanggan tidak memahami spesifikasi produk dengan benar, yang menyebabkan mereka tidak percaya dan tidak tertarik untuk membeli. Akibatnya, beberapa negosiasi terhambat. Teori Keefektifan Diri (Bandura, 1986) mengacu pada ketakutan bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pekerja.

Hambatan Logistik: Keterlambatan pengiriman produk seringkali menyebabkan kepuasan pelanggan dan pengalaman belanja yang lebih buruk, yang pada gilirannya mempengaruhi penilaian pelanggan terhadap layanan dan produk. Keterlambatan pengiriman produk juga berdampak pada operasional bisnis dan kepuasan pelanggan, dan keterlambatan pengiriman produk dapat menyebabkan pengalaman pelanggan yang buruk dan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan (Ohno, 1988).



3. Kesulitan Selama Menjadi Sales yang Bekerja Dengan Target

Permintaan alat kesehatan dapat sangat berubah-ubah dan dipengaruhi oleh musim atau peristiwa tertentu, seperti pandemi dan tren kesehatan tertentu. Ini membuat saya lebih sulit untuk mencapai target penjualan. Penjual mungkin mengalami masa penurunan penjualan yang signifikan dan mengalami kesulitan untuk mencapai target. Jika pencapaian jauh dari target sangat berpengaruh bagi gaji saya, jadi terkadang saya mengutamakan “yang penting jualan dulu”. Karena sangat tertekan sekali jika atasan sudah datang dan tanya sudah jualan apa saja. sementara kita belum dapat konsumen, itu sangat membuat saya terbebani setiap harinya. (Naila Cikkal Rabbani)



Gambar IV.4

Kami harus memastikan bahwa kami memiliki pemahaman yang mendalam tentang fitur dan manfaat produk karena produk yang kami tawarkan sering kali cukup teknis. Ini penting karena saya sering harus menjelaskan hal-hal teknis kepada pelanggan, yang sebagian besar adalah rumah sakit atau institusi medis, yang membutuhkan penjelasan yang jelas dan tepat. Selain itu, saya juga dipaksa untuk mempertahankan hubungan yang baik dengan pelanggan. Proses pengadaan atau tender yang panjang dan seringkali penuh persaingan memengaruhi banyak keputusan pembelian, terutama di bidang kesehatan. Selain mencapai target penjualan saya, saya juga harus dapat membangun hubungan dengan klien untuk jangka panjang agar mereka tetap setia dan mempercayakan perusahaan kami untuk memenuhi kebutuhan alat kesehatan mereka. Namun, saya belajar untuk menjadi lebih kreatif saat menghadapi kesulitan-kesulitan ini. Kunci sukses di sini adalah konsistensi, pengetahuan yang mendalam, dan kemampuan untuk tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan. (Erika)



Gambar IV.5

Kinerja seorang tenaga penjualan seringkali dipengaruhi oleh tekanan untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Seringkali, penjualan diberi target yang sangat spesifik dan diharapkan dapat tercapai dalam jangka waktu tertentu. Target ini dapat berupa jumlah unit yang harus terjual, nilai transaksi yang harus tercapai, atau jumlah klien baru yang harus diperoleh. Namun, dalam situasi di mana permintaan pasar berubah atau ketika faktor eksternal seperti pandemi atau perubahan tren pasar mempengaruhi perilaku konsumen, pencapaian target dapat menjadi sangat sulit. Dalam situasi seperti ini, tekanan terus menerus untuk memenuhi target dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan psikologis tenaga penjual. Beberapa dampak yang sering kali muncul antara lain:

1. Kesejahteraan Psikologis yang Terganggu

Cemas dan stres seringkali disebabkan oleh tekanan untuk mencapai target penjualan. Jika penjualan tidak dapat mencapai jumlah penjualan yang ditargetkan dalam jangka waktu yang ditetapkan, mereka dapat merasa gagal, yang berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis mereka. Beberapa penelitian di Indonesia telah mengkaji dampak tekanan untuk mencapai target penjualan terhadap kesehatan mental dan kinerja tenaga penjual. Menurut *Suryani dan Saputra (2018)*, kecemasan dan stres yang dialami oleh tenaga penjual sering kali dipicu oleh tekanan untuk memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Rasa cemas yang berlebihan dapat berdampak pada kualitas tidur, kesehatan mental, dan bahkan kesehatan fisik seseorang. Terlalu banyak stres karena tidak mencapai target juga dapat menyebabkan burnout, yaitu kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan. Penjual dapat merasa terjebak dalam rutinitas yang tidak produktif, yang pada akhirnya akan mengurangi motivasi dan kualitas kinerja mereka. *Pratiwi (2019)* menyatakan bahwa stres terus menerus yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mencapai target penjualan dapat menyebabkan burnout. Penjual yang terus berjuang untuk mencapai target yang sulit atau tidak realistis sering mengalami burnout, yang didefinisikan sebagai kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja yang berlebihan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa tenaga penjual yang mengalami kelelahan cenderung terjebak dalam rutinitas yang tidak produktif, yang pada gilirannya menyebabkan mereka kurang bersemangat untuk bekerja dan kinerja yang lebih buruk. Pentingnya

pengelolaan stres dalam industri penjualan juga diungkapkan oleh *Widodo dan Anggraeni (2020)*,

2. Penurunan Kinerja dan Produktivitas

Tekanan untuk mencapai target menyebabkan produktivitas kerja menurun. Seorang tenaga penjual sering mengambil pendekatan yang lebih reaktif daripada proaktif ketika mereka tertekan untuk mencapai target mereka. *Wahyuni dan Pratama (2020)* menjelaskan bahwa ketika tenaga penjual merasa tertekan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, mereka cenderung mengambil pendekatan yang lebih reaktif daripada proaktif dalam menjalankan tugas penjualannya. Dalam beberapa situasi, penjualan mungkin mengabaikan prosedur atau standar kualitas untuk meningkatkan penjualan. *Setiawan dan Utami (2019)*, penurunan kualitas interaksi dengan pelanggan dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pelanggan dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi loyalitas pelanggan. Hal ini dapat berdampak negatif pada interaksi pelanggan dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang tidak konsisten dapat mengurangi penjualan dan merusak reputasi perusahaan dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Penjual yang tertekan cenderung berkonsentrasi pada pencapaian angka daripada memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, yang mengurangi kemampuan mereka untuk membangun hubungan dengan pelanggan. *Sulaiman (2021)* menyoroti bahwa kinerja

yang tidak konsisten akibat tekanan target dapat membuat tenaga penjual kehilangan motivasi dan merasa frustrasi.

3. Hubungan antara Pencapaian Target dan Kompensasi

Dalam banyak bisnis, kompensasi atau gaji tenaga penjual biasanya terkait dengan pencapaian target penjualan. Komponen gaji yang bersifat variabel atau berbasis komisi menunjukkan bahwa semakin banyak penjualan yang tercapai, semakin besar kompensasi yang diterima; sebaliknya, jika penjualan tidak mencapai target, tenaga penjual akan menerima kompensasi yang lebih rendah.

Penjual sering mengalami tekanan yang lebih besar karena hubungan yang erat antara pencapaian target dan kompensasi ini. Mereka percaya bahwa mereka perlu bekerja lebih keras untuk memenuhi ekspektasi atasan mereka dan mendapatkan kompensasi yang sesuai. Jika target tidak tercapai, ini dapat menyebabkan ketidakpastian finansial, yang dapat menyebabkan stres dan kecemasan. Dalam jangka panjang, ketergantungan pada insentif yang didasarkan pada kinerja dapat menyebabkan stres psikologis karena pemasaran harus terus mempertimbangkan apakah mereka

4. Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi

Penjual mungkin kurang puas dengan pekerjaan mereka jika tekanan untuk

mencapai tujuan mereka berlarut-larut dan tidak diimbangi dengan pencapaian yang memadai. Penjual dapat kehilangan motivasi dan rasa puas dalam pekerjaan mereka jika mereka merasa tidak dihargai atau gagal mencapai target meskipun mereka telah bekerja keras. Hal ini dapat menyebabkan turnover atau perputaran tenaga kerja yang tinggi.

sebagai sales yang menerima gaji dengan target, saya dipaksa untuk memenuhi target penjualan. Ini sangat sulit, terutama saat permintaan menurun atau ketika ada banyak persaingan dengan produk lain. Saya kadang-kadang merasa seperti saya harus "menjual sesuatu dulu" untuk memastikan bahwa tujuan tercapai, terlepas dari keadaan yang tidak ideal atau ketika pelanggan tidak tertarik. Hubungan antara kompensasi yang saya terima dan pencapaian target merupakan masalah tambahan. Jika saya tidak memenuhi target saya, itu jelas berdampak pada gaji saya. Ini kadang-kadang membuat saya tertekan, terutama ketika bulan sudah hampir berakhir dan belum ada hasil yang signifikan. Apalagi jika seorang manajer bertanya tentang pencapaian penjualan saya sementara saya belum memiliki banyak pelanggan. Kadang-kadang, itu membuat Anda tidak bersemangat karena terasa seperti beban. (Mba Nika)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Studi ini bertujuan untuk membantu perusahaan memahami gaya komunikasi kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan di divisi penjualan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai gaya komunikasi kepemimpinan pemilik PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia dalam memotivasi kerja karyawan di divisi penjualan, dapat disimpulkan bahwa model komunikasi kepemimpinan transaksional adalah yang diterapkan di perusahaan ini. Sistem kepemimpinan yang ada sangat bergantung pada pencapaian target penjualan dan insentif berbasis hasil. Karyawan di divisi penjualan diberikan bonus dan penghargaan yang langsung terkait dengan pencapaian target yang telah ditetapkan, yang mencerminkan penerapan imbalan kontingen (Contingent Reward) sebagai motivasi utama.

Dalam praktiknya, manajemen berdasarkan pengecualian juga diterapkan, di mana pemimpin hanya terlibat ketika kinerja karyawan tidak memenuhi ekspektasi atau terdapat penyimpangan dari target yang ditentukan. Hal ini menunjukkan fokus yang kuat pada pencapaian hasil yang spesifik melalui pengaturan dan evaluasi yang jelas.

Meskipun demikian, beberapa elemen dari kepemimpinan transformasional juga terlihat dalam praktik kepemimpinan di PT Hosfit. Pemimpin berusaha untuk memberikan motivasi inspirasional dan mempertimbangkan kebutuhan individu karyawan, yang menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan pribadi dan semangat jangka panjang.

Namun, pendekatan yang terlalu terfokus pada pencapaian target penjualan dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan elemen kepemimpinan transformasional dengan memberikan visi yang lebih kuat, mendukung inovasi, serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan kesehatan karyawan dalam jangka panjang, tetapi juga mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

5.2. Saran

Mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan lebih bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan. Menyesuaikan tujuan dengan kemampuan individu atau kelompok membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Berdasarkan dari hasil kesimpulan peneliti mengajukan beberapa saran

1. Pengelolaan Stres dan Motivasi Karyawan

Perusahaan dapat menawarkan program pelatihan manajemen stres dan kesejahteraan bagi tim penjualan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan seperti pelatihan pengembangan keterampilan, sertifikat pengakuan, atau peluang promosi selain bonus berbasis target. Mereka juga dapat menyesuaikan target agar lebih realistis dan memberikan penghargaan tambahan untuk upaya mereka, yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja serta menurunkan tekanan psikologis. Berikan pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan negosiasi, komunikasi, dan pengetahuan produk. Kepemimpinan Partisipatif yang efektif meningkatkan budaya kerja yang inklusif dengan menghargai ide-ide karyawan di semua tingkat organisasi. Dengan mengapresiasi hasil kerja, memberikan umpan balik yang bermanfaat, dan mendorong kolaborasi antar karyawan, atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

2. Diversifikasi Layanan:

Anda dapat menarik dan mempertahankan pelanggan dengan menawarkan layanan seperti diskon untuk pelanggan setia atau paket penyewaan alat kesehatan untuk kebutuhan jangka pendek.

3. Peningkatan Loyalitas Pelanggan:

Memberikan layanan purna jual yang baik, seperti konsultasi gratis atau diskon servis, dapat membantu membangun hubungan dengan pelanggan dalam jangka panjang. Pelanggan yang puas cenderung menjadi setia dan akan menyarankan orang lain untuk mengunjungi perusahaan tersebut



DAFTAR PUSTAKA

- Christiane, P. P., Putra, P., & Zainal, A. G. (2024). GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN PT TELKOMSEL BRANCH LAMPUNG DALAM MEMBANGUN KEDEKATAN INTERAKSI PADA KARYAWAN. KOMUNIKATA
- Juliantara, E. P. (2020). Gaya Komunikasi Supervisor Dengan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Gerai Indomaret Di Kota Siak (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Evelyn, E., & Tamburian, H. D. (2019). Gaya Komunikasi Pemilik Restoran Vegetus Vegetarian dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan.
- Siti, S. (2017) Gaya Komunikasi Kepemimpinan di sales PT Home Credit Indonesia TB Simatupang Jakarta Selatan Dalam Memotivasi Karyawan
- Hartina Batoa, S. P. (2024). TEORI-TEORI KOMUNIKASI. Komunikasi Sosial dan Lintas Budaya.
- Murtiadi, D. P., & Ekawati, A. R. (2015). Psikologi komunikasi. Graha Ilmu.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. Jurnal Adabiya.
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan.
- Safari, Triantoro. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta : Graha Ilmu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 44200720
Nama Lengkap : Yohana Depita S Tamba
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 07 September 2000
Alamat Lengkap : Simanuk-manuk, Desa Pardomuan Nauli Kec. Palipi
Kab. Samosir Prov. Sumatera Utara

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri 1 Pardomuan Nauli, lulus tahun 2012
2. SMP Swasta RK Bintang Samosir Palipi, lulus tahun 2015
3. SMA Negri PKBM 13 Cipinang, lulus tahun 2018

b. Tidak Formal

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Pengalaman pekerjaan di Perusahaan PT. Inti Samudera Citra Perkasa 2018- 2020
2. Pengalaman pekerjaan di Perusahaan CV. Benoa Fish Market 2020-2022
3. Magang di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Persero 2023



Bekasi, 30 Juni 2024

Yohana Depita S Tamba

PT. Hosfit Alat Kesehatan Indonesia
Gang Inisiatif no 02 RT 01 RW 02 Buaran Tangerang Selatan

Nomor : bawah ini :

Prihal : Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosita S.H

Jabatan : Maneger PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Yohana Depita S Tamba

NIM : 44200720

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Adalah benar telah melakukan Riset di PT terhitung sejak 01 Oktober 2024 sampai dengan 30 November 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 30 November 2024



HOSFIT
Rosita S.H Alkesindo

SURAT KETERANGAN RISET/PKL



UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450
Telp. (021) 23231170 Fax (021) 21236158 e-mail : rektorat@bsi.ac.id

Nomor : 813551/PKL/KM-BSI/B3/I/25
Hal : Permohonan Riset/PKL

Jakarta, 01 Oktober 2024

Kepada Yth :

Humas / Meneger Operational/ SDM

PT Hosfit Alat Kesehatan Indonesia

Gang inisiatif no.02

Tangerang Selatan
15316

Gunakan -->

<-- untuk berpindah baris (terlihat rapih)

Berkaitan dengan program pemerintah dibidang pendidikan dalam mewujudkan keterkaitan dan kesepadanan (Link and Match) antara pendidikan dengan dunia usaha, maka kami (Universitas Bina Sarana Informatika) mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diharuskan mengikuti Riset/PKL di instansi pemerintah maupun swasta.

Oleh karena itu kami mengajukan untuk dapat kiranya mahasiswa/i kami melaksanakan Riset/PKL di perusahaan/kantor/departemen/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dimana lama pelaksanaan Riset/PKL kurang lebih 3 - 6 (tiga sampai enam) bulan.

Adapun mahasiswa/i yang kami maksud adalah :

Nama	: YOHANA DEPITA S TAMBA
NIM	: 44200720
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan, 07 September 2000
Alamat	: Jl. Luk baktijaya no 11 Tangerang Selatan
Program Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Jurusan	: Ilmu Komunikasi
Semester	: 8 Ganjil Tahun Akademik 2025/2026

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.Pd,
IPU, ASEAN Eng

Rektor

Info :

1. Pembuatan surat keterangan melalui web ini adalah sah, tidak perlu menyertakan Stempel dan tanda tangan
2. Pencetakan telah menggunakan login dengan Security Print Key :

111-02D-0C9-FB9-600

3. Surat Riset ini di cetak pada Tanggal 15-01-2025 Jam 17:08:24 PM

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

ORIGINALITY REPORT			
21%	19%	8%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	journal.untar.ac.id Internet Source	2%	
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%	
3	www.scribd.com Internet Source	1%	
4	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%	
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%	
6	repository.ibs.ac.id Internet Source	1%	
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%	
8	asrimawati.wordpress.com Internet Source	<1%	

Submitted to IAIN Salatiga