

ABSTRAK

Hilda Niar Rizkia Mayang Sati, Aktivitas Komunikasi Internal Lembaga dalam Upaya Membangun Keterikatan Karyawan (Studi Deskriptif pada Sekretariat DPRD Kabupaten Garut).

Dalam struktur organisasi yang memiliki tingkatan kepemimpinan, komunikasi internal berperan besar dalam menunjang kinerja yang efektif dan tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Ekspektasi, cara berkomunikasi, dan cara kerja generasi saat ini berbeda dengan generasi sebelumnya. Untuk membangun sebuah keterikatan, maka organisasi perlu memastikan bahwa jalur komunikasi internalnya mampu untuk menjangkau keragaman ini dengan cara yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aktivitas komunikasi internal lembaga dalam upaya membangun keterikatan karyawan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dengan konsep Komunikasi Internal dari Rosady Ruslan yang terdiri dari tiga jalur, yaitu komunikasi arus ke bawah, komunikasi arus ke atas, dan komunikasi sejajar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan paradigma konstruktivisme melalui pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami komunikasi internal secara mendalam dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatori pasif dan wawancara mendalam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Garut melakukan aktivitas komunikasi internal dalam upaya membangun keterikatan karyawan dapat terlihat melalui tiga jalur komunikasi internal, di antaranya: Komunikasi ke bawah mencakup penyampaian instruksi serta tujuan, alasan, dan hubungannya dalam suatu organisasi, tata cara kerja dan perilaku, penilaian atau tanggapan terhadap kinerja pegawai, dan informasi yang ditujukan untuk menanamkan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Komunikasi ke atas mencakup informasi yang berkaitan dengan diri dan pelaksanaan pekerjaannya, rekan dan permasalahan di lingkungan kerja, dan kritik serta saran mengenai prosedur dan praktik kerja agar pekerjaan dapat berjalan dan diselesaikan dengan baik. Komunikasi sejajar mencakup penyampaian informasi untuk mengoordinasikan tugas dan memahami keterkaitan antarbagian, membantu memecahkan masalah melalui kerja sama dan pertukaran ide, berbagi informasi untuk meningkatkan koordinasi dan kinerja, dan membantu pegawai lain menyelesaikan konflik dan mengurangi distorsi informasi. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Garut telah melaksanakan aktivitas komunikasi internal dalam upaya membangun keterikatan karyawan sesuai dengan konsep komunikasi internal yang digagas oleh Rosady Ruslan.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Keterikatan Karyawan, Hubungan Masyarakat.

ABSTRACT

Hilda Niar Rizkia Mayang Sati, *Internal Communication Activities of the Institution in an Effort to Build Employee Engagement (Descriptive Study at the DPRD Secretariat of the Garut Regency)*

Within an organizational structure that has multiple levels of leadership, internal communication plays a major role in supporting effective performance and the achievement of mutually agreed goals. The expectations, communication styles, and working methods of the current generation differ from those of previous generations. To build engagement, organizations need to ensure that their internal communication channels able to reach this diversity in an appropriate manner.

This research aims to determine the internal communication activities carried out by the institution in an effort to build employee engagement at the DPRD Secretariat of the Garut Regency, using the concept of Internal Communication proposed by Rosady Ruslan, which consists of three channels: downward communication, upward communication, and horizontal communication.

This research was conducted using a constructivist paradigm through a descriptive qualitative approach to gain in-depth understanding of internal communication, with data collection techniques through passive participatory observation and in-depth interviews.

The results of this research show that the internal communication activities carried out by the DPRD Secretariat of the Garut Regency in an effort to build employee engagement can be seen through three internal communication channels, namely: Downward communication, which includes the delivery of instructions as well as the goals, reasons, and their relevance within the organization, work procedures and behavior, assessments or feedback on employee performance, and information aimed at instilling the organization's values, culture, and objectives. Upward communication, which includes information related to employees themselves and the execution of their work, colleagues and problems within the work environment, as well as criticism and suggestions regarding work procedures and practices so that tasks can run smoothly and be completed properly. Horizontal communication, which includes the delivery of information to coordinate tasks and understand the interrelationship between divisions, help solve problems through cooperation and the exchange of ideas, share information to improve coordination and performance, and help fellow employees resolve conflicts and reduce information distortion. The conclusion of this research is that the DPRD Secretariat of the Garut Regency has carried out internal communication activities in an effort to build employee engagement in accordance with the concept of internal communication proposed by Rosady Ruslan.

Keywords: *Internal Communication, Employee Engagement, Public Relations.*