

Narasumber 1 : Achmad Murthaza

A. Pertanyaan Pembuka (Ice Breaking & Latar Belakang)

1. Bisa diceritakan nama, jabatan, dan berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT. Karya Bintang Mandiri?

Jawaban : Murthaza , Manager Operasional / 4 tahun

2. Apa saja tugas utama Bapak/Ibu di divisi yang sedang dijalankan?

Jawaban : Monitoring job desk dan SOP operasional

3. Sejauh ini, seberapa sering Bapak/Ibu berinteraksi dengan HRD dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawaban : Hampir setiap hari

4. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan kerja antara HRD dan divisi Bapak/Ibu?

Jawaban : Harus ada hubungan yg baik

B. Pertanyaan Inti (Persepsi & Pengalaman)

(Mengacu pada enam indikator gaya komunikasi kepemimpinan Robert Barge)

1. Controlling Style (Gaya Mengendalikan)

- Menurut Bapak/Ibu, apakah HRD sering memberikan instruksi secara langsung dan terperinci?

Jawaban : Iya Sering

- Apakah ada ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil?

Jawaban : Ada

2. Equalitarian Style (Gaya Kesetaraan)

- Apakah HRD sering mengajak diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari staf?

Jawaban : Iya Ada

- Seberapa besar pengaruh masukan Bapak/Ibu dalam keputusan HRD?

Jawaban : 80%

3. Structuring Style (Gaya Terstruktur)

- Bagaimana HRD menyampaikan pembagian tugas dan target kerja?

Jawaban : Seharusnya disampaikan dengan target laporan utk pembagian tugas.

- Apakah ada prosedur atau timeline kerja yang jelas?

Jawaban : Ada

4. Dynamic Style (Gaya Dinamis)

- Apakah HRD cepat menyesuaikan arahan ketika ada perubahan situasi?

Jawaban : Iya

- Bagaimana respon HRD terhadap ide-ide baru dari staf?

Jawaban : Ditinjau

5. Relinquishing Style (Gaya Memberi Kebebasan)

- Apakah HRD pernah memberikan kebebasan penuh kepada divisi untuk mengambil keputusan?

Jawaban : Koordinasi Terkait

- Bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja divisi?

Jawaban : Masih kurang maksimal

6. Withdrawal Style (Gaya Menarik Diri)

- Pernahkah Bapak/Ibu merasa HRD menghindari keterlibatan dalam suatu keputusan atau masalah?

Jawaban : Pernah

- Bagaimana dampaknya pada kelancaran pekerjaan?

Jawaban : Berdampak pada kelancaran pekerjaan krn masalah belum terselesaikan

C. Pertanyaan tentang Pengaruh pada Kinerja

1. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana gaya komunikasi HRD memengaruhi motivasi kerja staf?

Jawaban : Komunikasi bagus

2. Bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target divisi?

Jawaban : Belum Maksimal

3. Apakah gaya komunikasi HRD berpengaruh terhadap hubungan kerja antar divisi?

Jawaban : Sangat

D. Pertanyaan Tindak Lanjut (Probing Umum)

- Mengapa Bapak/Ibu menilai gaya komunikasi HRD seperti itu?

Jawaban : Karena komunikasi kalau kurang jelas susah di mengerti

- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu ketika berinteraksi dengan HRD dalam situasi tersebut?

Jawaban : Biasa

- Jika ada yang bisa diubah dari cara komunikasi HRD, apa yang paling perlu diperbaiki?

Jawaban : Responsible

E. Pertanyaan Penutup

1. Dari semua pengalaman Bapak/Ibu, gaya komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf?

Jawaban : Komunikasi antar divisi selalu di tingkatkan utk menjadi team work yang baik

Narsumber 2 : Kusnudin

A. Pertanyaan Pembuka (Ice Breaking & Latar Belakang)

5. Bisa diceritakan nama, jabatan, dan berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT. Karya Bintang Mandiri?

Jawaban : Kusnudin spv GA +/- 1 th

6. Apa saja tugas utama Bapak/Ibu di divisi yang sedang dijalankan?

Jawaban : Pengaturan orang cleaning servis ,pengaturan Driver

Perawatan gedung & sarana prasarana.

7. Sejauh ini, seberapa sering Bapak/Ibu berinteraksi dengan HRD dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawaban : Tidak sering tapi kalo perlu baru koordinasi.

8. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan kerja antara HRD dan divisi Bapak/Ibu?

Jawaban : Selagi saya bisa menyelesaikan sendiri saya tidak mintak bantuan HRD ,(mungkin hanya konfirmasi saja .

B. Pertanyaan Inti (Persepsi & Pengalaman)

(Mengacu pada enam indikator gaya komunikasi kepemimpinan Robert Barge)

1. Controlling Style (Gaya Mengendalikan)

- Menurut Bapak/Ibu, apakah HRD sering memberikan instruksi secara langsung dan terperinci?

Jawaban : Tidak sering ,tadi kalo hal yg perlu di sampaikan kita koordinasi .

- Apakah ada ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil?

Jawaban : Ada

2. Equalitarian Style (Gaya Kesetaraan)

- Apakah HRD sering mengajak diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari staf?

Jawaban : Tidak sering , pernah

- Seberapa besar pengaruh masukan Bapak/Ibu dalam keputusan HRD?

Jawaban : Kita hanya kasih masukan saja .

3. Structuring Style (Gaya Terstruktur)

- Bagaimana HRD menyampaikan pembagian tugas dan target kerja?

Jawaban : Di ajak meeting ,diskusi ,tertulis

- Apakah ada prosedur atau timeline kerja yang jelas?

Jawaban : Ada

4. Dynamic Style (Gaya Dinamis)

- Apakah HRD cepat menyesuaikan arahan ketika ada perubahan situasi?

Jawaban : Ya cepat

- Bagaimana respon HRD terhadap ide-ide baru dari staf?

Jawaban : Sangat di terima.

5. Relinquishing Style (Gaya Memberi Kebebasan)

- Apakah HRD pernah memberikan kebebasan penuh kepada divisi untuk mengambil keputusan?

Jawaban : Tidak

- Bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja divisi?

Jawaban : Masalah terselesaikan.

6. Withdrawal Style (Gaya Menarik Diri)

- Pernahkah Bapak/Ibu merasa HRD menghindari keterlibatan dalam suatu keputusan atau masalah?

Jawaban : Pernah

- Bagaimana dampaknya pada kelancaran pekerjaan?

Jawaban : Tidak ada trouble

C. Pertanyaan tentang Pengaruh pada Kinerja

4. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana gaya komunikasi HRD memengaruhi motivasi kerja staf?

Jawaban : Masalah bisa terselesaikan dgn tepat .

5. Bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target divisi?

Jawaban : Semua departemen lancar.

6. Apakah gaya komunikasi HRD berpengaruh terhadap hubungan kerja antar divisi?

Jawaban : Ya

D. Pertanyaan Tindak Lanjut (Probing Umum)

- Mengapa Bapak/Ibu menilai gaya komunikasi HRD seperti itu?

Jawaban : Supaya tak ada mist kominikasi

- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu ketika berinteraksi dengan HRD dalam situasi tersebut?

Jawaban : Baik" saja

- Jika ada yang bisa diubah dari cara komunikasi HRD, apa yang paling perlu diperbaiki?

Jawaban : Kita harus selalu Koord kalo ada kendala

E. Pertanyaan Penutup

2. Dari semua pengalaman Bapak/Ibu, gaya komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf?

Jawaban : Semua pekerjaan harus di. Plaining

Narasumber 3 : Debora

A. Pertanyaan Pembuka (Ice Breaking & Latar Belakang)

9. Bisa diceritakan nama, jabatan, dan berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT. Karya Bintang Mandiri?

Jawaban : Debora , Head Rekrutment ,

10. Apa saja tugas utama Bapak/Ibu di divisi yang sedang dijalankan?

Jawaban : Proses rekrutmen calon tenaga kerja

Proses PKWT tenaga kerja

Proses input data karyawan yg sudah PKWT kedalam sistem

11. Sejauh ini, seberapa sering Bapak/Ibu berinteraksi dengan HRD dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawaban : Setiap hari

12. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan kerja antara HRD dan divisi Bapak/Ibu?

Jawaban : Hubungan yang bersinergi

B. Pertanyaan Inti (Persepsi & Pengalaman)

(Mengacu pada enam indikator gaya komunikasi kepemimpinan Robert Barge)

1. Controlling Style (Gaya Mengendalikan)

- Menurut Bapak/Ibu, apakah HRD sering memberikan instruksi secara langsung dan terperinci?

Jawaban : Benar

- Apakah ada ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil?

Jawaban : Ada

2. Equalitarian Style (Gaya Kesetaraan)

- Apakah HRD sering mengajak diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari staf?

Jawaban : Benar

- Seberapa besar pengaruh masukan Bapak/Ibu dalam keputusan HRD?

Jawaban : Sangat besar

3. Structuring Style (Gaya Terstruktur)

- Bagaimana HRD menyampaikan pembagian tugas dan target kerja?

Jawaban : Lewat meeting bersama

- Apakah ada prosedur atau timeline kerja yang jelas?

Jawaban : Ada

4. Dynamic Style (Gaya Dinamis)

- Apakah HRD cepat menyesuaikan arahan ketika ada perubahan situasi?

Jawaban : Benar

- Bagaimana respon HRD terhadap ide-ide baru dari staf?

Jawaban : Terbuka

5. Relinquishing Style (Gaya Memberi Kebebasan)

- Apakah HRD pernah memberikan kebebasan penuh kepada divisi untuk mengambil keputusan?

Jawaban : Dalam hal-hal tertentu iya

- Bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja divisi?

Jawaban : Berpengaruh dalam efektifitas dan efisien kerja

6. Withdrawal Style (Gaya Menarik Diri)

- Pernahkah Bapak/Ibu merasa HRD menghindari keterlibatan dalam suatu keputusan atau masalah?

Jawaban : Tidak

- Bagaimana dampaknya pada kelancaran pekerjaan?

Jawaban : Memperlancar dalam mendapat kan solusi terhadap kendala yang dihadapi

C. Pertanyaan tentang Pengaruh pada Kinerja

7. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana gaya komunikasi HRD memengaruhi motivasi kerja staf?

Jawaban : Sangat berpengaruh

8. Bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target divisi?

Jawaban : Divisi merasa tidak berjalan sendiri tapi ada support dan memotivasi team untuk lebih semangat lagi dalam pencapaian target

9. Apakah gaya komunikasi HRD berpengaruh terhadap hubungan kerja antar divisi?

Jawaban : Sangat berpengaruh

D. Pertanyaan Tindak Lanjut (Probing Umum)

- Mengapa Bapak/Ibu menilai gaya komunikasi HRD seperti itu?

Jawaban : Karena dengan gaya komunikasi yang terbuka akan menghindari Miss komunikasi yang seringkali menghambat divisi lain juga karena setiap divisi ada keterkaitan satu sama lain.

- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu ketika berinteraksi dengan HRD dalam situasi tersebut?

Jawaban : Baik

- Jika ada yang bisa diubah dari cara komunikasi HRD, apa yang paling perlu diperbaiki?

Jawaban : Ketegasan dan SOP dituangkan secara tertulis

E. Pertanyaan Penutup

3. Dari semua pengalaman Bapak/Ibu, gaya komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf?

Jawaban : Ketegasan akan memberi kepastian dalam mengambil keputusan

SOP dituangkan secara tertulis dan rinci sehingga kapanpun kita akan ada dasar dalam melangkah dan tidak ragu jika ada kendala yg harus diatasi

Narasumber 4 : Suyanto

A. Pertanyaan Pembuka (Ice Breaking & Latar Belakang)

13. Bisa diceritakan nama, jabatan, dan berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT. Karya Bintang Mandiri?

Jawaban : Suyanto ,Marketing manager , 9 tahun bekerja

14. Apa saja tugas utama Bapak/Ibu di divisi yang sedang dijalankan?

Jawaban : Prospek clien dan maintenance clien

15. Sejauh ini, seberapa sering Bapak/Ibu berinteraksi dengan HRD dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawaban : Hampir tiap hari

16. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan kerja antara HRD dan divisi Bapak/Ibu?

Jawaban : Saling berinteraksi

B. Pertanyaan Inti (Persepsi & Pengalaman)

(Mengacu pada enam indikator gaya komunikasi kepemimpinan Robert Barge)

1. Controlling Style (Gaya Mengendalikan)

- Menurut Bapak/Ibu, apakah HRD sering memberikan instruksi secara langsung dan terperinci?

Jawaban : Iya sesuai yang diperlukan

- Apakah ada ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil?

Jawaban : Difasilitasi ruang meeting

2. Equalitarian Style (Gaya Kesetaraan)

- Apakah HRD sering mengajak diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari staf?

Jawaban : Betul sering

- Seberapa besar pengaruh masukan Bapak/Ibu dalam keputusan HRD?

Jawaban : Diskusi dan berimbang

3. Structuring Style (Gaya Terstruktur)

- Bagaimana HRD menyampaikan pembagian tugas dan target kerja?

Jawaban : Sangat obyektif

- Apakah ada prosedur atau timeline kerja yang jelas?

Jawaban : Ada prosedur

4. Dynamic Style (Gaya Dinamis)

- Apakah HRD cepat menyesuaikan arahan ketika ada perubahan situasi?

Jawaban : Iya cepat ada penyesuaian

- Bagaimana respon HRD terhadap ide-ide baru dari staf?

Jawaban : Sangat responsip

5. Relinquishing Style (Gaya Memberi Kebebasan)

- Apakah HRD pernah memberikan kebebasan penuh kepada divisi untuk mengambil keputusan?

Jawaban : Tetap melalui diskusi via meeting

- Bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja divisi?

Jawaban : Sangat positif untuk tim

6. Withdrawal Style (Gaya Menarik Diri)

- Pernahkah Bapak/Ibu merasa HRD menghindari keterlibatan dalam suatu keputusan atau masalah?

Jawaban : Tidak Pernah

- Bagaimana dampaknya pada kelancaran pekerjaan?

Jawaban : Sesuai regulasi

C. Pertanyaan tentang Pengaruh pada Kinerja

10. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana gaya komunikasi HRD memengaruhi motivasi kerja staf?

Jawaban : Sangat positif

11. Bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target divisi?

Jawaban : Sangat tinggi

12. Apakah gaya komunikasi HRD berpengaruh terhadap hubungan kerja antar divisi?

Jawaban : Sangat berpengaruh

D. Pertanyaan Tindak Lanjut (Probing Umum)

- Mengapa Bapak/Ibu menilai gaya komunikasi HRD seperti itu?

Jawaban : Realistis

- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu ketika berinteraksi dengan HRD dalam situasi tersebut?

Jawaban : Komunikasi bisa nyambung

- Jika ada yang bisa diubah dari cara komunikasi HRD, apa yang paling perlu diperbaiki?

Jawaban : Support di tingkatkan

E. Pertanyaan Penutup

4. Dari semua pengalaman Bapak/Ibu, gaya komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf?

Jawaban : Komunikasi dan koordinasi secara langsung

Narasumber 5 : Gita Dwi

A. Pertanyaan Pembuka (Ice Breaking & Latar Belakang)

17. Bisa diceritakan nama, jabatan, dan berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT. Karya Bintang Mandiri?

Jawaban : Gita Dwi Ariyanto, Legal, Kurang Lebih 4 Tahun

18. Apa saja tugas utama Bapak/Ibu di divisi yang sedang dijalankan?

Jawaban : Menjaga hubungan Industrial yang kondusif

19. Sejauh ini, seberapa sering Bapak/Ibu berinteraksi dengan HRD dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawaban : Sering

20. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan kerja antara HRD dan divisi Bapak/Ibu?

Jawaban : Baik

B. Pertanyaan Inti (Persepsi & Pengalaman)

(Mengacu pada enam indikator gaya komunikasi kepemimpinan Robert Barge)

1. Controlling Style (Gaya Mengendalikan)

- Menurut Bapak/Ibu, apakah HRD sering memberikan instruksi secara langsung dan terperinci?

Jawaban : Tidak

- Apakah ada ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan diambil?

Jawaban : Ada

2. Equalitarian Style (Gaya Kesetaraan)

- Apakah HRD sering mengajak diskusi terbuka dan mendengarkan masukan dari staf?

Jawaban : Ya

- Seberapa besar pengaruh masukan Bapak/Ibu dalam keputusan HRD?

Jawaban : Besar

3. Structuring Style (Gaya Terstruktur)

- Bagaimana HRD menyampaikan pembagian tugas dan target kerja?

Jawaban : Kurang Maksimal

- Apakah ada prosedur atau timeline kerja yang jelas?

Jawaban : Tidak Ada

4. Dynamic Style (Gaya Dinamis)

- Apakah HRD cepat menyesuaikan arahan ketika ada perubahan situasi?

Jawaban : Tidak

- Bagaimana respon HRD terhadap ide-ide baru dari staf?

Jawaban : Lamban dalam menanggapi ide2 tersebut

5. Relinquishing Style (Gaya Memberi Kebebasan)

- Apakah HRD pernah memberikan kebebasan penuh kepada divisi untuk mengambil keputusan?

Jawaban : Pernah

- Bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja divisi?

Jawaban : Lumayan efektif

6. Withdrawal Style (Gaya Menarik Diri)

- Pernahkah Bapak/Ibu merasa HRD menghindari keterlibatan dalam suatu keputusan atau masalah?

Jawaban : Pernah

- Bagaimana dampaknya pada kelancaran pekerjaan?
Jawaban : Pekerjaan tersebut di alihkan ke orang lain
-

C. Pertanyaan tentang Pengaruh pada Kinerja

13. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana gaya komunikasi HRD memengaruhi motivasi kerja staf?

Jawaban : Lumayan

14. Bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target divisi?

Jawaban : Lumayan efektif

15. Apakah gaya komunikasi HRD berpengaruh terhadap hubungan kerja antar divisi?

Jawaban : Tidak

D. Pertanyaan Tindak Lanjut (Probing Umum)

- Mengapa Bapak/Ibu menilai gaya komunikasi HRD seperti itu?

Jawaban : Kurangnya inisiatif dalam memberikan ide ide

- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu ketika berinteraksi dengan HRD dalam situasi tersebut?

Jawaban : Biasa saja

- Jika ada yang bisa diubah dari cara komunikasi HRD, apa yang paling perlu diperbaiki?

Jawaban : Tanggap dan cekatan dalam mengatasi problem solving

E. Pertanyaan Penutup

5. Dari semua pengalaman Bapak/Ibu, gaya komunikasi seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja staf?

Jawaban : Gaya Komunikasi Asertif