

Abstrak

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah pada saat penyampaian pesan kepada karyawan, Direktur Utama menggunakan bahasa yang tidak kaku. Komunikasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu formal dan informal. Komunikasi struktural tetap berjalan pada saat bekerja dan pada saat timbul masalah, namun Direktur Utama tidak menerapkan sistem hirarki dan membuka diri kepada semua karyawannya yang ingin berdiskusi baik mengenai pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya komunikasi *the equalitarian style* dan *the relinguishing style* dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka di PT Global Pratama Powerindo. Penelitian ini menggunakan konsep gaya komunikasi kepemimpinan dan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus sebagai desain penelitiannya. Pemilihan informan melalui teknik *purposive sampling* dan data yang diperoleh didapatkan dari wawancara, observasi langsung, dan studi literatur. Teknik analisis data meliputi reduksi data, data *display*, dan penarikan kesimpulan. Untuk memvalidasi data menggunakan triangulasi sumber. Hasil dari kesimpulan penelitian ini adalah ada tahapan proses gaya komunikasi dari Direktur Utama, yaitu penyelarasan visi misi seluruh karyawan. Komunikasi dibuat tidak kaku dan menggunakan media *whatsapp*. Komunikasi dibagi menjadi dua jenis yaitu formal dan informal. Kendala yang dihadapi oleh Direktur Utama yaitu kurangnya ketegasan dan ikatan emosi kepada sebagian karyawan yang menciptakan subjektivisme. Sementara itu manfaat yang didapat setelah mempraktikan gaya komunikasi ini adalah mendapatkan banyak *insight* baru dari saran dan pendapat karyawannya. Karyawan menjadi lebih terbuka kepada Direktur Utama sehingga transparansi informasi tidak hanya mencakup pekerjaan, namun juga budaya dalam organisasi.

Kata Kunci : Gaya Komunikasi, Gaya Komunikasi Kepemimpinan, *The Equalitarian Style*, *The Relinquishing Style*, Iklim Organisasi Terbuka

Abstract

The phenomenon that occurred in this research was that when delivering messages to employees, the President Director used language that was not rigid. Communication is divided into two types, formal and informal. Structural communication continues to operate during work and when problems arise, but the President Director does not apply a hierarchical system and is open to all employees who wish to discuss both work and outside of work. This research aims to find out how to implement the equalitarian style and the relinquishing style of communication in creating an open organizational climate at PT Global Pratama Powerindo. This research uses the concept of leadership communication styles and uses qualitative methods with a case study approach as the research design. The informants were selected using a purposive sampling technique and the data obtained was obtained from interviews, direct observation and literary studies. Data analysis techniques include data reduction, data display, and drawing conclusions. To validate data using source triangulation. The conclusion of this research is that there are stages in the communication style process of the President Director, namely aligning the vision and mission of all employees. Communication is not rigid and uses WhatsApp media. Communication is divided into two types, formal and informal. The obstacle faced by the President Director is the lack of assertiveness and emotional ties to some employees which creates subjectivism. Meanwhile, the benefit from practicing this communication style is getting lots of new insights from the suggestions and opinions of employees. Employees become more open to the President Director so that information transparency not only covers work, but also the culture within the organization.

Key Word : ***Communication Style, Leadership Communication Style, The Equalitarian Style, The Relinquishing Style, Open Organizational Climate***