

BAB IV

ANALISA DATA

A. Temuan Penelitian

1. Komunikasi Organisasi *Top Down* Antara Pengurus Dan Anggota Karang Taruna Setya Bhakti Dalam Membangun Solidaritas

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan analisis yang dilakukan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan obyek. Yang mana data-data diperoleh dari beberapa informan yang telah dipilih selama penelitian berlangsung. Selain itu juga bermanfaat untuk menjelaskan kebenaran temuan penelitian. Analisis data ini telah dilakukan sejak awal penelitian dan bersamaan dengan proses pengumpulan data di lapangan.

Pada observasi ini peneliti mencoba melakukan pengamatan tentang komunikasi organisasi secara *Top Down* dan *Bottom Up* dalam membangun solidaritas anggota yang terjadi di dalam organisasi karang taruna Setya Bhakti .



Gambar 4.1: Rapat Pimpinan

Adapun pola komunikasi organisasi *Top Down* yang terjadi di karang taruna setya bhakti maksudnya adalah komunikasi dari atasan

kepada bawahan atau bisa di maksudkan antara pengurus dan anggota. Pola komunikasi Top Down ini adalah pendistribusian informasi langsung dari atasan kepada bawahan, yang dimana pemimpin merupakan kunci utama dari proses komunikasi tersebut, setiap kebijakan atau perintah di turunkan langsung secara lugas dan tegas dan juga diberikan langsung kepada seseorang yang bersangkutan. Hal tersebut bermaksud agar pesan yang disampaikan lebih efektif dan efisien serta dapat mempengaruhi komunikasinya.

Begitu juga dengan komunikasi organisasi yang ada di Karang Taruna setya bhakti ini mereka melakukan komunikasi antar pengurus dan anggota secara formal, maupun informal. Adapun secara formal ini adalah dengan cara melakukan rapat yakni para anggota dengan secara face to face memberikan saran – saran atau masukan – masukan pada saat berkumpul di suatu tempat yang telah ditentukan atau pun dapat juga terjadi pada saat pertemuan rutin pada setiap minggu.

Serta dalam menyebarkan informasi terkait organisasi, dari pengurus biasanya melakukan rapat atau memanfaatkan media komunikasi seperti melalui sms atau lewat jejaring sosial yakni grup di facebook.

Begitu juga halnya dengan adanya konflik, setiap organisasi pasti pernah merasakan konflik baik internal maupun eksternal, ini adalah hal yang wajar, karena organisasi merupakan salah satu wadah untuk menampung aspirasi atau pendapat anggotanya yang tentunya berbeda-beda.

Dan konflik ini biasanya terjadi karena adanya berbagai sumber daya yang langka, perbedaan dalam tujuan, saling ketergantungan dalam menjalankan kegiatan, perbedaan dalam nilai atau persepsi dan lain-lain. Tetapi konflik yang

terjadi dalam organisasi ini dapat diatasi dengan musyarah dengan seluruh anggota untuk mencari penyelesaian.

2. Komunikasi Organisasi *Bottom Up* Karang Taruna Setya Bhakti Dalam Membangun Solidaritas

Komunikasi organisasi bottom up ini adalah penyampaian pesan yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan atau bisa di maksudkan dari bawahan kepada atasan. Hal ini dirasa penting karena di dalam komunikasi organisasi secara bottom up ini dari bawahan dapat berpartisipasi dalam memberikan saran maupun pertanyaan terkait organisasi.

Komunikasi ke atas ini merupakan salah satu upaya pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengutarakan ide dan gagasannya dalam mencapai keputusan. Hal ini berdasarkan karena pimpinan menginginkan para karyawannya memiliki andil dalam setiap kesempatan khususnya yang menyangkut organisasi.



Gambar 4.2: Rapat Koordinasi Non Formal

Seperti halnya penyampaian pesan yang dilakukan oleh anggota karang taruna setya bhakti terhadap pengurus, tidak ada prosedur khusus untuk menyampaikan pesan atau informasi terkait organisasi dari anggota. Dan dengan adanya komunikasi secara timbal balik ini menyebabkan adanya pengakuan yang sama dalam berkomunikasi tanpa dibedakan berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh setiap anggota karang taruna setya bhakti.

Saran dan masukan apapun yang disampaikan oleh masing-masing anggota kepada pengurus harian atau kepada ketua dan wakil ketua dalam rangka perbaikan dan kemajuan organisasi. Komunikasi dari para Anggota kepada Pengurus, misalkan pada ataupun bisa juga dengan komunikasi secara informal yakni dengan cara melalui handphone ataupun melalui media sosial.



Gambar 4.3: Salah Satu Kegiatan Membentuk Solidaritas

Dalam pengambilan keputusan, setiap anggota bebas memberikan dan mengutarakan argument atau hasil pemikiran mereka. Kemudian solusi dipikirkan dan diputuskan dengan kesepakatan bersama. Hal tersebut

dapat menumbuhkan kedekatan antara kedua belah pihak yang bersifat terbuka dan saling memberikan informasi sehingga akan muncul intensitas dan integritas dalam hubungan.

Hal ini tercermin karena adanya keterbukaan dalam penerimaan dan penyampaian pesan yang dilakukan secara terbuka. Dengan adanya perbedaan jabatan pada masing-masing pengurus dan anggota, tidak menjadikan salah satunya menjadi terpisah, semua saling berkaitan dan saling berhubungan satu sama lain, sehingga dalam diri masing-masing anggota dapat merasa satu, satu „sakit“ semua „sakit“. Dari hal inilah emosional saling memiliki organisasi antara pengurus dan anggota semakin kuat.

Pendistribusian pesan atau informasi yang terbuka membuat para pengurus dan anggota lebih leluasa dan dihargai dalam pekerjaannya. Dan yang menjadi garis bawah dalam keluasan informasi ini terkait dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang pengurus dalam bidangnya masing-masing. Hal ini yang menjadikan minimnya tingkat overload dan ketidakpastian pesan yang bersifat ambigu.

Dalam komunikasi secara bottom up ini juga merupakan salah satu upaya pembentukan emosional yang baik salah satunya adalah rasa solidaritas. Adapun bentuk hubungan emosional yang baik itu antara lain:

1. Adanya pengakuan dan kemampuan diri, kepemilikan bersama atas informasi organisasi, kebebasan menyampaikan pendapat, sharing

mengenai kegiatan organisasi, sehingga menimbulkan emosi positif anggota yang memberikan feedback yang baik terhadap organisasi.

2. Aktifitas diman antara pengurus dan anggota bersedia untuk mendengarkan satu sama lain, membagi informasi dan pemikiran mereka, saling terbuka satu dengan yang lainnya dan juga sama-sama membuat keputusan bersama merupakan suatu bentuk karakteristik hubungan.

B. Konfirmasi Temuan Dengan Teori

Dalam penelitian komunikasi organisasi karang taruna dalam membangun solidaritas antar anggota ini, peneliti memfokuskan penelitiannya kepada pola komunikasi organisasi secara top down dan bottom up serta hal-hal yang mendukung dan menghambat tumbuhnya solidaritas.

Teori yang relevan dengan temuan di atas adalah teori budaya organisasi. teori budaya organisasi teori ini menjelaskan Esensi kehidupan organisasi dapat ditemukan pada budaya yang dimiliki oleh organisasi bersangkutan. dalam hal ini, kata “budaya” sendiri tidak mengacu pada hal-hal seperti suku, etnis, atau latar belakang budaya seseorang, namun disini budaya adalah cara hidup dalam organisasi. Termasuk dalam budaya organisasi adalah iklim atau atmosfer emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap, dan tingkat produktivitas anggota organisasi bersangkutan.

Budaya organisasi merupakan suatu budaya yang dimiliki organisasi. Namun budaya bukan sekedar kebiasaan atau perilaku yang relative atau perilaku rata-rata melainkan suatu karakteristik yang unik dari suatu organisasi. Budaya dalam hal ini merupakan factor yang memberikan spirit bagi organisasi dan membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan metafora untuk menggambarkan norma, perasaan, dan pola-pola aktivitas suatu kelompok.

Setiap organisasi terutama organisasi formal mempunyai budaya tersendiri dan menjadi ciri khas organisasinya. Efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi karyawan atau manajer, tetapi juga diukur oleh bagaimana orang-orang di dalam kelompok dapat bekerja sama. Oleh karena itu kedua faktor tersebut merupakan faktor yang penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Bagaimana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian terhadap detail

Bagaimana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil

Bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia

Bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.

5. Berorientasi tim

Bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

6. Agresifitas

Bagaimana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas

Bagaimana kegiatan organisasi menekankan status *quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Dengan adanya budaya organisasi yaitu dengan adanya nilai-nilai yang dimengerti, di tanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi, budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan positif dari hari ke hari. Budaya organisasi berfungsi sebagai pegangan seluruh jajaran organisasi, adapun fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.

- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memerikan standart-standart yang tepat untuk dilakukan oleh anggota.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi.

Adapun yang dijelaskan dalam teori ini adalah yang termasuk budaya organisasi salah satunya adalah rutinitas, seperti halnya rutinitas yang dilakukan didalam karang taruna setya bhakti ini adalah melakukan kordinasi organisasi setiap satu bulan sekali dengan sepeda santai bersama untuk menuju tempat kordinasi yang sudah di tentukan.

Dalam proses komunikasi yang di lakukan di dalam pertemuan ini berlangsung secara informal, oleh karenanya antara pengurus dan anggota lebih mudah untuk bertukar pikiran dan informasi secara mendalam terkait organisasi tersebut.

Hal ini merupakan salah satu bentuk penghargaan diri manusia, dengan adanya pengertian secara psikologis akan sifat pengurus dan anggota, ini mengidentifikasikan bahwasannya psikologis manusia juga sangat memberikan peran dalam menciptakan hubungan antar pengurus dan anggota. Dan ini merupakan suatu bentuk upaya untuk menumbuhkan rasa

solidaritas, sehingga antara pengurus dan anggota mempunyai perasaan saling memiliki organisasi tersebut.

Dalam Budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawannya. Jika hal ini terjadi pada suatu organisasi, maka tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi yang kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen anggota pada organisasi.