KOMUNIKASI ORGANISASI CV. CIRCLE ORGANIZER

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
(S.I.Kom.) Dalam Bidang Ilmu Komunikasi

Oleh :
M. ADAM HUSEIN AL IDRUS
NIM. B76212106

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
JURUSAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
2018

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA
PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,
Yang Bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama	: M. Adam Husein Al Idrus
NIM	: B76212106
Prodi	: Ilmu Komunikasi
Alamat	: Kedung Tomas 40, Surabaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1) Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lmbaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
2) Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain
3) Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skrpsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 5 Juli 2018
Yang Menyatakan,

M. Adam Husein Al Idrus
NIM. B76212106

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama	: M. Adam Husein Al Idrus
NIM	: B76212106
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Judul	: Komunikasi Organisasi CV. Circle Organizer

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan.

Surabaya, 19 Juli 2018

Dosen Pembimbing

Drs. M. Hamdun Sulhan, M.Si
NIP. 195403121982031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh M. Adam Husein Al Idrus ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 19 Juli 2018

Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag

NIP.196307251991031003

Penguji I,

Drs. H. M. Hamdun Sulhan, M.Si

NIP.195403121982031002

Penguji II,

Drs. H. Yoyon Mudjiono, M.Si

NIP.195409071982031003

Penguji III,

Dr. Agoes Moh. Moefad, S.H., M.Si

NIP.197008252005011004

Penguji IV,

Pardianto, S.Ag., M.Si

NIP.197306222009011004

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M. Adam Husein Al Idrus
NIM : B 76212106
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Ilmu Komunikasi
E-mail address : adamhusein619@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Komunikasi Organisasi CV. Circle Organizer

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 Juli 2018

Penulis

(M. Adam Husein Al Idrus)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

M. Adam Husein Al Idrus, B.76212106, 2018. Komunikasi Organisasi CV. Circle Organizer. Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci : Komunikasi, Organisasi, Komunikasi Organisasi,

Persoalan yang hendak dikaji dalam skripsi ini adalah; (1) Bagaimana komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan CV. Circle Organizer, (2) Bagaimana komunikasi organisasi yang dilakukan dalam mengelola sumber daya di CV. Circle Organizer.

Untuk mengungkap persoalan tersebut secara menyeluruh dan mendalam, dalam penelitian ini digunakanlah metode penelitian deskriptif kualitatif yang berguna untuk memberikan fakta dan data mengenai komunikasi organisasi yang ada di CV. Circle Organizer. Kemudian data tersebut dianalisis secara kritis dengan teori informasi organisasi (Karl Weick).

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Proses komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan CV. Circle Organizer memakai sistem kekeluargaan dalam penyampaian pesan. Gaya komunikasi organisasi yang mana setiap anggota organisasi berhak mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal, merupakan gaya komunikasi Equalitarian. Bentuk dari proses komunikasi secara kekeluargaan ini terjadi dalam interaksi antara pimpinan dan bawahan pada kegiatan evaluasi setiap hari rabu, dan pada kesempatan *sharing* permasalahan pribadi setiap karyawan. (2) Proses komunikasi organisasi yang dilakukan dalam mengelola sumber daya di CV. Circle Organizer, ialah setiap karyawan terlebih dahulu diberikan bekal ilmu dasar sampai mereka mampu bekerja dengan baik. Pengenalan bagian kerja dan apa yang akan dikerjakan merupakan hal utama yang diberikan oleh pimpinan sebelum karyawan tersebut terjun langsung dalam pekerjaan yang dilakukannya. Serta melakukan pelatihan mengenai alat-alat baru yang ada di Circle Organizer, dengan mendatangkan ahli dari luar organisasi.

Beberapa saran yang diperkirakan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Circle Organizer adalah; (1) secara internal lebih mengoptimalkan seluruh staff dan karyawan dengan mempertahankan prinsip kekeluargaan sebagai bentuk komunikasi organisasi yang maksimal. (2) kepada semua karyawan, ketika memiliki permasalahan pribadi yang tidak dapat diselesaikan, disarankan untuk memaksimalkan kegiatan *sharing* dengan pimpinan Circle Organizer, sehingga mampu memberikan solusi-solusi terbaik demi tetap tercipta kinerja yang maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHA TIM PENGUJI iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR BAGAN xi

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 6
E. Penelitian Terdahulu 7
F. Definisi Konsep Penelitian 8
G. Kerangka Pikir Penelitian 13
H. Metode Penelitian 14
   1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 15
   2. Subjek, Objek dan Lokasi Penelitian 17
   3. Jenis Data 19
   4. Sumber Data 20
   5. Tahap-Tahap Penelitian 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Teknik Pengumpulan Data 24
7. Teknik Analisis Data 25
8. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 26
I. Sistematika Penelitian 27

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka
1. Komunikasi Organisasi 29
a. Definisi Komunikasi Organisasi 29
b. Tujuan Komunikasi Organisasi 32
c. Pendekatan Komunikasi Organisasi 33
d. Fungsi Komunikasi Organisasi 37
e. Gaya Komunikasi Organisasi 40
f. Iklim Komunikasi Organisasi 42
B. Kajian Teori 45
1. Teori Informasi Organisasi 45

BAB III PAPARAN DATA PENELITIAN

A. Profil Data 50
1. Deskripsi Subyek Penelitian 50
2. Deskripsi Obyek Penelitian 52
3. Deskripsi Lokasi Penelitian 52
a. Profil CV. Circle Organizer 52
b. Sejarah CV. Circle Organizer 52
c. Visi dan Misi 54
d. Motto Circle Organizer 54
e. Logo Circle Organizer 55
f. Bidang Usaha Circle Organizer 55
g. Daftar Client Circle Organizer 59
h. Kantor Circle Organizer 59
i. Struktur Organisasi Circle Organizer 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi Hasil 60
1. Komunikasi Organisasi Circle Organizer 61
a. Downward Communication 61
b. Upward Communication 66
c. Horizontal Communication 68
2. Komunikasi Organisasi Dalam Mengelola Sumber Daya 70
a. Pengembangan Kompetensi Karyawan 70
b. Peremajaan Peralatan Broadcast 73
c. Peningkatan Kualitas Kerja 74

BAB IV INTERPRETASI HASIL PENELITIAN
A. Analisis Data 78
B. Konfirmasi Dengan Teori 83

BAB V PENUTUP
A. Simpulan 89
B. Rekomendasi 91

DAFTAR PUSTAKA
BIODATA PENULIS
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR BAGAN

1.1 Kerangka Pikir Penelitian 11

1.2 Struktur Organisasi 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo CV. Circle Organizer 46

Gambar 1.2 *Client* CV. Circle Organizer 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu indikasi bahwa manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, adalah perilaku komunikasi antarmanusia. Sejak lahir sampai mati, cenderung memerlukan bantuan dari orang lain (tidak terbatas pada keluarga, saudara, dan teman). Kecenderungan ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari yang menunjukkan fakta bahwa semua kegiatan yang dilakukan manusia selalu berhubungan dengan orang lain. Bayi yang baru lahir perlu interaksi dengan ibu, begitu juga dalam perkembangannya selalu dibantu oleh anggota keluarga yang lain. Komunikasi terbagi dengan subtema tertentu, seperti dengan berbagai media.

Setiap manusia selalu berhubungan dengan orang lain sebagai wujud dari aktifitas sosial. Salah satu ciri dari aktifitas sosial tersebut adalah adanya interaksi antara orang yang satu dengan orang lain. Berkaitan dengan interaksi maka tidak lepas dari komunikasi, karena interaksi merupakan bagian dari komunikasi dan komunikasi merupakan bentuk dari sebuah interaksi.

Komunikasi merupakan dasar utama bagi individu untuk bersosialisasi dengan masyarakat di sekitarnya. Dengan komunikasi pula, seseorang mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Komunikasi juga memungkinkan individu membangun suatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerangka rujukan dan menggunakannya sebagai panduan untuk menafsirkan situasi apapun yang dihadapi. Tanpa melibatkan diri dalam komunikasi, seseorang tidak akan tahu bagaimana makan, minum, berbicara sebagai manusia dan memperlakukan manusia lain secara beradap, karena cara-cara berperilaku tersebut intinya dapat dipelajari dengan komunikasi.[1]

Komunikasi sebagai upaya seseorang untuk merubah, mempengaruhi dan memberikan ide, gagasan, perasaan dan perilaku orang lain agar terdapat kesamaan arti sesuai dengan yang diinginkan, baik secara langsung ataupun tidak langsung.[2] Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.[3] Setiap pengoperasian sangat tergantung pada komunikasi, komunikasi dianggap sebagai masalah pokok dalam organisasi karena komunikasi memungkinkan para anggota dalam organisasi saling bertukar pikiran tentang tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasinya, begitu juga komunikasi merupakan saluran yang menghubungkan masukan atau keluaran dalam organisasi.[4]

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

---

[1] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung:Remaja Rosdakarya,2010), hal.6
[2] Yoyon Mudjiono, *Ilmu Komunikasi* (Surabaya: Jaudar Press,2012),hal.8
[3] Dr. Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005),hal23.
[4] Drs. Tommy Suprapto, M.S, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* (Jakarta: PT. Bumi Kita, 2009),hal.110

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena pada dasarnya, organisasi dibentuk dan dipertahankan atas dasar kebersamaan kepentingan di kalangan anggotannya. Banyak orang memandang organisasi sebagai sarana untuk membantu mencapai tujuan, sedangkan organisasi membutuhkan orang untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.[5] Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainnya. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[6] Dalam setiap organisasi, komunikasi mempunyai peran sentral. Ini terutama berlaku dalam masalah efektifitas organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran organisasi.

Perkembangan komunikasi sebuah organisasi semakin pesat dan cepat, banyaknya organisasi baru dengan berbagai bidang terutama dalam bidang EO (Event Organizer) mengikuti roda berputar. Panitia yang profesional akan memberikan kontribusi besar bagi acara itu sendiri. Begitu pula sebaliknya, jika kepanitiaan sebuah acara tidak membuat perencanaan yang matang dan tidak profesional, maka bisa dikatakan bagaimana nantinya saat acara berlangsung. Munculnya berbagai Event Organizer saat ini sangat mempengaruhi keterlibatan dalam menjalankan sebuah acara besar di berbagai tempat. Persaingan Event Organizer untuk

[5] Keith Davis, Ph.D dan John W. Newstrom, Ph.D, *Perilaku Dalam Organisasi* (PT. Gelora Aksara Pratama),hal.12
[6] Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas),* (Jakarta: Bumi Aksara,1996),hal.22-23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan klien dalam membangun sebuah event yang kreatif dan menarik merupakan daya tarik sendiri bagi setiap Event Organizer (EO) seperti halnya Circle Organizer.

Circle Organizer berawal dari pengalaman sebagai *Crew Event* yang memiliki relasi dari berbagai kalangan, Kunto Dwi Aji membuat event organizer (EO) yang bernama Circle Organizer. Nama Circle Organizer diambil dari filosofi sebuah lingkaran yang menyimbolkan mengenai suatu keadaan yang dapat berubah di dunia ini. Bp Dwi Kunto Aji ini merintis karir mulai dari menjadi crew, Spb, *Project Officer*, dan Pilot Project Event.

Klien CIRCLE awalnya adalah narasumber dan relasi terdekat dan dari situ juga banyak klien yang merasa puas dengan pelayanannya seperti halnya Pemkot Surabaya, Ibu Khofifah Indar Parawansa, Kompas, Yamaha, Grab, Telkomsel, Kalbe dan lain-lain. Pasalnya dalam menangani sebuah event, CIRCLE belajar dari prinsip menyajikan laporan cepat tanpa mengurangi keakuratan berita sehingga menjadi sempurna. Begitu halnya sebuah event, semua harus menjadi lebih sempurna saat ditangani Circle Organizer.

Circle Organizer berdiri pada tahun 2013. Dalam sebuah *Event Organizer*, Circle Organizer merupakan *EO* yang baru berdiri. Namun, meskipun baru terbentuk, tiap anggota dalam organisasi tersebut sudah kompak. Terbukti dari berbagai *Event* yang telah ditangani oleh Circle Organizer, merupakan *Event* yang besar. Karena dalam sebuah *Event*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dituntut kerjasama antar anggota untuk mencapai keberhasilan, tidak bisa *One Man Show* dalam mengelola sebuah *Event.*

Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur, dan membina lingkungan organisasi itu. Disitulah peran komunikasi organisasi berfungsi menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melakukan pekerjaannya secara lebih harmonis dan lebih memahami perencanaan serta mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut.

Dari segi pemaparan fenomena diatas, maka dirasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan CV. Circle Organizer.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan CV. Circle Organizer ?
2. Bagaimana komunikasi organisasi yang dilakukan dalam mengelola sumber daya di CV. Circle Organizer?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah pelaksanan penelitian yang menguraikan apa yang ingin dicapai, disesuaikan dengan kebutuhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Tujuan penelitian ini merupakan;

1. Untuk memahami dan mendeskripsikan komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan CV. Circle Organizer.
2. Untuk memahami dan mendeskripsikan komunikasi organisasi yang dilakukan dalam mengelola sumber daya di CV. Circle Organizer.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dalam dunia pendidikan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan berkaitan dengan komunikasi organisasi.
   b. Dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah yang sejenis.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Peneliti
      1) Memberikan pengalaman dan pemahaman dalam upaya dalam upaya mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama kuliah kedalam karya nyata.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Memberikan pengetahuan mengenai komunikasi organisasi yang berlangsung di CV. Circle Organizer baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah wawasan tentang komunikasi organisasi efektif yang berlangsung di CV. Circle Organizer. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang sejenis.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelusuran literatur dari penelitian-penelitian terdahulu guna pemetaan persamaan dan perbedaan dari penelitian kali ini. Dalam penelitian atau membuat skripsi, terkadang ada tema yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti teliti sekalipun arah dan tujuan yang diteliti berbeda.

Dari penelitian ini, peneliti menemukan sumber penelitian. Penelitian yang berjudul "Peran Event Organizer Cita entertainment pada Acara Dakwah Ustadz Dhanu di Masjid AL-Akbar Surabaya" disusun oleh Kholipah Rusdiana Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2011. Dalam penelitiannya mendeskripsikan dan memfokuskan peran event organizer Cita entertainment dalam acara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dakwah di masjid Al-Akbar Surabaya dengan menggunakan penelitian kualitatif.

Perbedaan yang dilakukan peneliti adalah peneliti mengambil sudut pandang komunikasi organisasi yang ada di Circle Organizer, dan mendeskripsikan proses komunikasi yang berlangsung di Circle Organizer.

Dari penelitian ini, peneliti menemukan lagi sumber penelitian berbentuk jurnal. Jurnal penelitian yang berjudul "Peran Komunikasi Organisasi dalam membentuk Efektifitas Kerja Karyawan CV Magnum Sign And Print Advertising Samarinda" disusun oleh Jirre Victori Manopo mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, tahun 2014. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran komunikasi organisasi.

Perbedaan yang dilakukan peneliti adalah peneliti mengambil sudut pandang komunikasi organisasi yang ada di Circle Organizer, dan mendeskripsikan proses komunikasi yang berlangsung di Circle Organizer.

F. Definisi Konsep Penelitian

Definisi konsep dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dari beberapa komponen yang terdapat dalam judul "Komunikasi Organisasi Efektif CV. Circle Organizer antara lain :

1. Komunikasi

   Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication berasal dari kata latin communicatio, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna.

Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Percakapan dapat dikatakan komunikatif apabila kedua pihak, selain mengerti bahasa yang dipergunakan, juga mengerti makna dari bahan yang dipercakapkan.[7]

Menurut Carl I. Hovland, komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. Menurut Everett M. Rogers, komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.[8]

Onong Uchajana Effendy, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.[9]

Wilbur Schramm, komunikasi merupakan tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan

[7] Onong Uchajana Effendy, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), hal 9-10

[8] Hafied Cangara, Pengantar Ilmu Komunikasi, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hal 1

[9] Onong Uchajana Effendy, Kamus Komunikasi, (Bandung: Mandar Maju, 1989) hal. 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bantuan pesan; pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman, bersama yang memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima.[10]

Jadi, terdapat tujuan tertentu dalam komunikasi yang diperlukan efektivitas supaya tujuan tersebut dapat tercapai. Carl I. Hovland mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain (communication is the process to modify the behavior of other individuals). Seseorang akan dapat mengubah sikap, pendapat, atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang komunikatif.[11]

2. Organisasi

Proses kerjasama yang perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Sedangkan definisi organisasi menurut Liliweri adalah sebuah system sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk memenuhi seperangkat norma-norma.

Robbins dalam bukunya Liliweri mengatakan, Organisasi adalah bentuk kerjasama yang sistematik antara sejumlah orang untuk memnuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama

[10] Suranto AW, Komunikasi Sosial Budaya, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hal 2
[11] Onong, Ilmu Komunikasi, ..., hal 9-10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena didalamnya terdapat jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antar sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang telah disepakati bersama.

3. Komunikasi Organisasi

Menurut Wiryanto memandang bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam suatu kelompok baik formal maupun informal dari suatu organisasi. Selanjutnya, Roger menyatakan komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian ide dari suatu sumber kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah perilakunya.

Redding Sanborn juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi komplek, yang berkaitan dengan komunikasi internal, hubungan manusia sebagai komunikasi *downward* (dari atasan kepada bawahan), komunikasi *upward* (dari bawahan kepada atasan), dan komunikasi *horizontal* (anggota sesama level).[12]

Definisi komunikasi menurut R.Wayne Pace dan Don F. Faules yang dialih bahasakan oleh Mulyana mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, dengan demikian terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan fungsi dalam

[12] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*,(Jakarta:Bumi Aksara,1995),hlm.65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu lingkungan. Unit komunikasi organisasi adalah hubungan antara orang-orang dalam jabatan-jabatan (posisi-posisi) yang berada dalam komunikasi organisasi tersebut.[13]

Komunikasi organisasi merupakan kunci dalam sebuah perusahaan. Apabila pihak internal memiliki kesalahan maka akan berakibat pada hubungan dengan pihak eksternal.

4. CV. Circle Organizer

Circle organizer adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Event Organizer*, *Event exibition*, *Showbiz* (Hiburan), , *Marketing Communication* dan *Event Property*.

Berpengalaman menangani berbagai *event* penting dari skala regional hingga nasional, mulai dari pesta pernikahan, *corporate event*, *launching*, seminar dan *exhibition*, religi *event*, *event* konser artis ibukota, , *company profile* dan pembuatan film.

Circle Organizer telah ada sejak tahun 2012 dan resmi didirikan sejak tahun 2013 oleh bapak Dwi Kunto Aji. Alamat kantor Circle Organizer berada di Perumahan Riverview Blok C10, Tambak Sumur, Waru, Sidoarjo.

Event didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang diselenggarakan untuk memperingati hal-hal peting sepanjang hidup manusia baik secara individu atau kelompok yang terikat secara adat, budaya, tradisi dan agama yang diselenggarakan untuk tujuan tertentu serta melibatkan lingkungan masyarakat yang

[13] Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diselenggarakan pada waktu tertentu.[14] Penyelenggara *event* ini disebut dengan *Event Organizer* atau yang biasa disingkat *EO*. *Event Organizer* adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya menyelenggarakan acara yang bermutu. *Event Organizer* ditunjuk untuk bertanggung jawab merencanakan sekaligus menyelenggarakan acara hingga mencapai tujuan yang diharapkan yaitu acara yang sukses.

G. Kerangka Pikir Penelitian

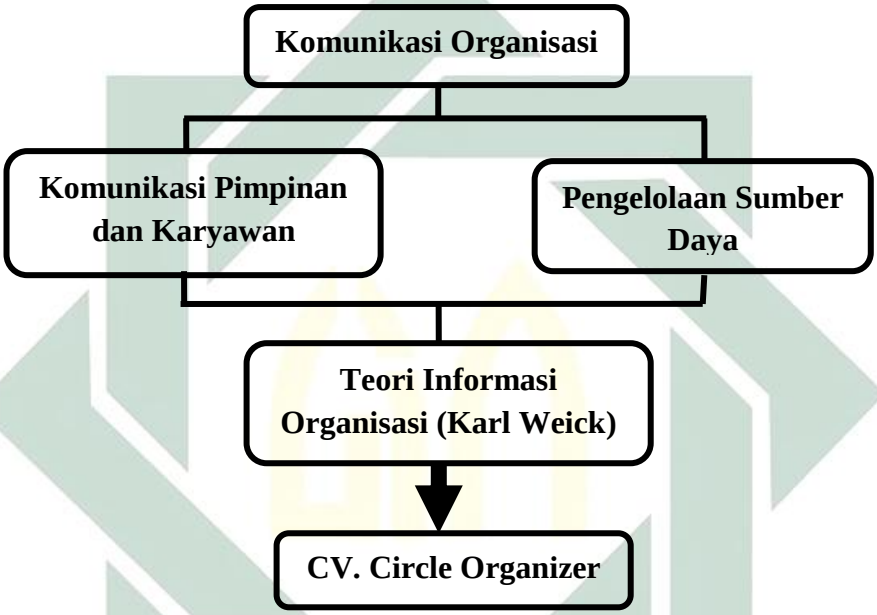
Alur pikir penelitian komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawannya dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan, dimulai dengan menganalisis komunikasi yang terjadi di CV. Circle Organizer . Komunikasi organisasi adalah penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Peran komunikasi organisasi yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Komunikasi organisasi juga didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Sedangkan teori yang digunakan dalam komunikasi organisasi adalah teori informasi organisasi (Karl Weick). Teori ini menggunakan komunikasi sebagai dasar atau basis bagaimana mengatur dan

[14] Any Noor, *Manajemen Event*, (Bandung: alfabeta, 2009) hal. 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengorganisasi manusai dan memberikan pemikiran rasional dalam memahami bagaimana manusia berorganisasi. Organisasi bukanlah struktur yang terdiri atas sejumlah posisi dan peran, tetapi merupakan kegiatan komunikasi untuk mengorganisasi. Karena organisasi adalah sesuatu yang ingin dicapai melalui proses komunikasi yang berkelanjutan.[15]



Bagan 1.1 (Kerangka Teori)

H. Metode Penelitian

Dalam penulisan pada penelitian dibutuhkan sebuah metode penelitian. Metode penelitian adalah suatu cara melakukan penelitian untuk mencari, memperoleh, dan mengumpulkan data. Baik data primer maupun sekunder, dengan tujuan dan kegunaan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah.

[15] Morissan, M.A, *Teori Komunikasi Organisasi.*(Jakarta: PT. Ghalia Indonesia,2009),hal.32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dimana penulis mencoba untuk meneliti atau menganalisa dengan mencoba memberikan gambaran atau penjelasan mengenai kenyataan empiris yang dijadikan objek penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan interaksi simbolik. Model pendekatan ini dipilih karena pendekatan interaksi simbolik berusaha untuk memahami tindakan sosial.[16]

Interaksi simbolik merupakan pendekatan yang berasumsi bahwa pengalaman manusia ditengahi oleh penafsiran. Esensi interaksi simbolik adalah suatu aktivitas yang merupakan ciri khas manusia, yakni komunikasi atau pertukaran simbol yang diberi makna.

Perspektif interaksi simbolik berusaha memahami perilaku manusia dari sudut pandang subjek. Perspektif ini menyarankan bahwa perilaku manusia harus dilihat sebagai proses yang memungkinkan manusia membentuk dan mengatur perilaku mereka dengan mempertimbangkan ekspetasi orang lain yang menjadi mitra mereka.

[16] Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut teoritis interaksi simbolik, kehidupan sosial pada dasarnya adalah interaksi manusia dengan menggunakan simbol-simbol yang mempresentasikan apa yang mereka maksudkan untuk berkomunikasi dengan sesamanya, dan juga pengaruh yang ditimbulkan penafsiran atas simbol-simbol ini terhadap perilaku pihak-pihak yang terlibat dalam interaksi sosial.

Peneliti juga menggunakan jenis penelitian kualitatif. Untuk mengadakan pengkajian selanjutnya terhadap istilah penelitian kualitatif perlu dikemukakan definisiny. David Williams dalam buku metodologi penelitian kualitatif karya Lexy J. Moleong menuliskan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang yang tertarik secara alamiah.

Penelitian pada dasarnya merupakan upaya untuk menemukan teori, dan hal itu dilakukan secara baik justru dengan pendekatan induktif. Data dikumpulkan, dianalisis, diabstraksikan, dan akan muncul teori-teori sebagai penemuan penelitian kualitatif. Selain itu, penelitian kualitatif juga mengenal adanya hipotesis kerja dan pada dasarnya hal itu telah menjadi teori substantif.

Dalam penelitian ini, posisi peneliti adalah sebagai pengamat yang berupaya menyiapkan data-data yang bersifat empiris yang berisi detail mengenai masalah yang diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Subyek dan Obyek Penelitian

   a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian kali ini pada CV. Circle Organizer. Peneliti akan mendapatkan informasi dari Pemilik dan beberapa *Staff* karyawan di CV. Circle Organizer, antara lain;

1) Nama : Dwi Kunto Aji
   Pendidikan : S-1 Hubungan Internasional
   Umur : 30 tahun
   Jabatan : *Owner*

   Bapak Kunto dipilih menjadi informan karena pak Kunto mengetahui keseluruhan dari terbentuknya Circle organizer tahun 2013 hingga saat ini. Beliau juga bertanggung jawab dari kegiatan-kegiatan yang ditangani oleh Circle organizer

2) Nama : Amir Al-Khatiri
   Pendidikan : S-1 Hubungan Internasional
   Umur : 29 tahun
   Jabatan : *Project Officer*

   Bp. Amir dipilih menjadi informan karena perlunya mengetahui bentuk komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan karyawan. Bp. Amir ini juga bertugas sebagai editor yang menangani segala bentuk di bidang multimedia dan Event. Bp. Amir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga bermula dari hobinya dengan dunia event, dan di Circle organizer, dia belajar mulai dari nol melalui pelatihan

3) Nama : Rizal Roshadi

Umur : 27 tahun

Jabatan : Admin

Bapak Rizal dipilih menjadi informan karena beliau ini telah lama bergabung di Circle organizer sejak 5 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 2013. Bapak Rizal sebelumnya bekerja *Freelance*, kemudian diajak bergabung dengan Circle Organizer menjadi pegaai tetap, oleh bapak Dwi Kunto

b. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi di CV. Circle Organizer. Pentingnya komunikasi organisasi untuk memperkuat silahturahmi baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan, memahami arus komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi serta mengenal beragam tindakan komunikasi yang memungkinkan dapat menerima dan memberikan informasi atau pesan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kantor CV. Circle Organizer yang beralamatkan di Jalan Perumahan Riverview Blok C10 Tambak Sumur Waru, Sidoarjo. Peneliti memilih Circle Organizer sebagai lokasi penelitian, dikarenakan dalam dunia *Event Organizer*, jika dibandingkan dengan EO lain, Circle Organizer merupakan EO baru dan namanya tidak sebesar Debindo. Namun, Circle Organizer telah mampu menangani *Event* besar berskala nasional. Seperti acara Big Bad Wolf, merupakan acara pameran buku terbesar di Indonesia. Dalam sebuah *Event*, untuk mencapai kesuksesan sebuah acara, diperlukan kerjasama setiap anggota yang terlibat dalam *Event* tersebut. Dan peranan EO sangat menentukan keberhasilan suatu acara. Sedangkan tujuan dari organisasi, dapat dicapai tergantung dari komunikasi yang ada.

2. Jenis Data

a. Jenis Data Primer

Data Primer merupakan suatu data yang diperoleh saat melakukan penelitian langsung di lapangan. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data tentang peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan CV. Circle Organizer . Dengan begitu peneliti dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendiskripsikan proses yang menggambarkan peran komunikasi organisasi tersebut.

b. Jenis Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pedukung dari data primer yang diperoleh melalui usaha peneliti sendiri misalnya dokumentasi kegiatan, foto dan lain sebagainya.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer didapat dari wawancara terbuka yang akan dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkembang. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan konsep-konsep yang dipahami informan apabila terdapat suatu hal yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut.

Penentuan sumber data primer menggunakan metode purposive sampling yakni dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih. Sampling yang purposive adalah sampel yang dipilih dengan cermat hingga relevan dengan desain penelitian. Peneliti akan berusaha agar dalam sampel itu terdapat wakil-wakil dari segala lapisan. Dengan demikian diusahakannya agar sampel itu memiliki ciri-ciri yang esensial dari populasi sehingga dapat representatif.[17]

[17] Nasution. S, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996),hal.98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang sudah ada dimiliki oleh CV. Circle Organizer. Data sekunder merupakan sumber data lapangan tambahan yang berfungsi sebagai data pendukung data primer. Data primer berupa hasil wawancara dengan beberapa informan di CV. Circle Organizer. Sedangkan pendukungnya, sumber data sekunder berupa dokumentasi foto kegiatan atau selama proses pembelajaran berlangsung.

4. Tahap-tahap Penelitian

Dalam melakukan penelitian kualitatif, perlu mengetahuai tahap-tahap yang akan dilalui dalam proses penelitian ini. Adapun tahap penelitian secara umum terdiri dari tiga tahap, yaitu:[18]

a. Tahap Pra Lapangan

Dalam melakukan tahapan ini peneliti perlu mempertimbangkan etika dalam penelitian lapangan, yang diuraikan sebagai berikut :

- Memilih lapangan penelitian, dalam pemilihan lapangan penelitian peneliti harus mempertimbangkan hal-hal yang mungkin menyulitkan peneliti dalam melakukan penelitian di CV. Circle Organizer misalnya keterbatasan

[18] Lexy J. Moloeng , *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT. Rosda karya ,2009), hal.127-133

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

geografis dan praktis seperti waktu, biaya dan tenaga.

- Mengurus perizinan, peneliti mengurus perizinan dibagian prodi Ilmu Komunikasi dan diajukan kepada Owner dan Project Officer CV. Circle Organizer.
- Memilih dan memanfaatkan informan, hal ini dilakukan untuk membantu mempermudah memperoleh informasi dan data yang dibutukan dari beberapa informan yang memiliki kredibilitas dalam pemenuhan data dan yang sesuai dengan kriteria peneliti.
- Menyiapkan perlengkapan penelitian, semua perlengkapan yang bersifat teknis maupun non teknis peneliti siapkan secara sempurna.

b. Tahap Pekerjaan lapangan

Dalam tahap ini, peneliti mulai masuk pada lapangan penelitian guna mencari data yang akurat serta dibatasi bagian yaitu:

- Memahami latar penelitian

Memahami latar penelitian diperlukan agar peneliti lebih mengetahui seluk beluk Circle Organizer yang menjadi tempat penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara mengikuti mengamati dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menganalisis kegiatan di Circle Organizer terutama mengenai peran komunikasi organisasi yang terjadi sebelum menulis laporan penelitian.

- Memasuki lapangan

  Kegiatan ini dilakukan dengan cara mewawancarai dan memenuhi data-data yang dibutuhkan.

- Berperan serta sambil mengumpulkan data

  Kegiatan ini dilakukan dengan cara mendekati narasumber pada saat berlangsungnya kegiatan serta melakukan wawancara dengan berbagai informan yang masuk dalam kriteria sebagai informan. Pengumpulan data juga dilakukan melalui kegiatan dokumentasi.

c. Tahap Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mesistesikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apayang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[19] Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan semua data-data berupa hasil

[19] Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya,2009), hal. 248

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawancara, pengamatan lapangan , serta dokumen-dokumen yang mendukung yang kemudian disusun, dikaji, serta ditarik kesimpulan dan dianalisa dengan analisis induktif.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer didapat dengan melakukan teknik pengumpulan data melalui :

a. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman wawancara dan terlibat dalam kegiatan.

b. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Metode ini digunakan untuk meneliti secara langsung kegiatan di CV. Circle Organizer. Metode ini lebih memungkinkan peneliti mengamati individu dan kelompok dimana terdapat *Setting* yang *Real* tanpa dikontrol atau diatur secara sistematis.

c. Dokumentasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dokumentasi diperlukan untuk memperkuat fakta yang ditemukan dari penelitian tersebut. Dokumentasi berupa foto dan hasil wawancara tertulis.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.[20]

Analisis data dalam penelitian kualitatif selalu bersifat induktif, alur kegiatan analisis terjadi secara bersamaan dengan: [21]

a. Reduksi data, dengan melakukan pemilihan dan menganalisa data-data yang didapat. Proses ini akan dilakukan selama penelitian.
b. Display data, dari sebagian data yang telah didapat akan langsung diolah sebagai setengah jadi yang nantinya akan dimatangkan melalui data-data selanjutnya.
c. Verifikasi dan penarik kesimpulan, merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh, membuat rumusan proposisi yang terkait dan mengangkatnya sebagai

[20] Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya,2009), hal. 248
[21] Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial...* hal.150-151

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

temuan penelitian. Dari sini peneliti akan mulai mencari arti dari setiap data yang terkumpul, menyimpulkan serta memverikasi data tersebut.

7. Teknik Pemeriksaan dan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini teknik pemeriksaan data yang digunakan yaitu[22]:

1. Perpanjangan Keikut-sertaan

Keikut-sertaan peneliti sangat menetukan dalam pengumpulan data. Perpanjangan keikut-sertaan juga menuntut agar peneliti terjun ke lokasi dalam waktu yang cukup panjang guna mendeteksi jika ditemukan data yang tidak valid. Dalam perpanjangan keikut-sertaan, peneliti melakukannya dengan cara mengamati dan menganalisis kegiatan di CV. Circle Organizer.

2. Pemeriksaan Sejawat melalui Diskusi

Teknik dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Pemeriksaan sejawat yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan rekan-rekan yang sebaya, yang

[22] Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya,2009), hal. 326

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki pengetahuan umum yang sama tentang peran komunikasi organisasi di Circle Organizer sehingga bersama mereka, peneliti dapat me-*review* persepsi, pandangan dan analisis yang sedang dilakukan.

3. *Triangulasi*

Teknik ini merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. *Triangulasi* merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Peneliti dapat melakukannya dengan jalan mengajukan berbagai pertanyaan kepada informan, mengecek dengan berbagai sumber data dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

I. Sistematika Pembahasan

Guna memberi kemudahan pembahasan dalam menganalisa studi penelitian ini, diperlukannya sistematika pembahasan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB 1 : Pendahuluan, di mana bab pertama dari penelitian ini yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian itu dilakukan. Maka dari itu di dalam bab pendahuluan terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian hasil penelitian terdahulu, definisi konsep, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II :Kerangka Teoritis, di mana bab ini memuat serangkaian sub-sub bahasan tentang kajian teoritis obyek kajian yang dikaji. Adapun bagian-bagiannya berisi: kajian pustaka dan kajian teori.

BAB III : Penyajian Data, di mana bab ini berisi tentang data-data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti ketika berada di lapangan. Adapun bagian-bagiannya berisi: deskripsi subyek dan lokasi penelitian dan deskripsi data penelitian.

BAB IV :Analisis Data, di mana bab ini mengulas atau menganalisis data- data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Adapun bagian-bagiannya berisi: Temuan Penelitian dan Konfirmasi Temuan dengan Teori.

BAB V :Penutup, di mana bagian ini memuat: Kesimpulan dan Rekomendasi (saran).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Pada bab ini menerangkan tentang pengertian serta konsep dari judul penelitian yang peneliti lakukan.

1. Komunikasi Organisasi

a. Definisi Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi secara umum berkaitan dengan interaksi manusia, struktur, fungsi organisasi dan bagaimana proses pengorganisasian sebagai arus pesan dalam suatu jaringan organisasi tersebut.

Irman berpendapat komunikasi organisasi adalah hubungan timbal balik antar individu serta adanya ketergantungan antara anggota organisasi tersebut.[21]

Menurut Wiryanto memandang bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam suatu kelompok baik formal maupun informal dari suatu organisasi.[22] Selanjutnya, Roger menyatakan komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian ide dari suatu sumber kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah perilakunya.

Redding Sanborn juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam

[21] www.googleweblight.com diakses 20 Mei 2018
[22] www.apapengertianahli.com diakses 9 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi komplek, yang berkaitan dengan komunikasi internal, hubungan manusia sebagai komunikasi *downward* (dari atasan kepada bawahan), komunikasi *upward* (dari bawahan kepada atasan), dan komunikasi *horizontal* (anggota sesama level).[23]

Dalam bukunya R.Wayne Pace dan Don F. Faules, Mulyana memberikan pengertian bahwa komunikasi organisasi sebagai bentuk penafsiran pesan melalui ketergantungan dalam berkomunikasi untuk menciptakan, memelihara, dan mengubah suatu organisasi tertentu.[24]

Komunikasi organisasi lebih daripada sekedar apa yang dilakukan anggota-anggota yang ada di dalam organisasi, komunikasi organisasi juga dapat disebut sebagai kunci dalam perusahaan. Menurut Robbins yang dikutip Hardjana, komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam suatu organisasi, yaitu kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan (emosional) dan informasi.

Komunikasi memungkinkan individu untuk mengkoordinir kegiatan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau mentransfer makna. Individu membentuk makna dan mengembangkan harapan

[23] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*,(Jakarta:Bumi Aksara,1995),hlm.65
[24] Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai apa yang sedang terjadi di sekitar dan antara satu sama lain melalui pertukaran simbol.

Goldhaber mengartikan suatu proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan secara situasional termasuk dengan keadaan lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Persoalan komunikasi sangat mungkin terjadi dalam organisasi, terutama ketika individu yang diberikan kesempatan lebih besar untuk berperan dalam organisasi, kemungkinan terjadinya konflik antara anggota dengan anggota, antara anggota dengan pimpinan dalam struktur organisasi pun menjadi besar.

Menurut Arni Muhammad komunikasi organisasi itu mengandung unsur-unsur; proses, pesan, jaringan, saling bergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastiaan.[25]

Pengertian lain, Deddy Mulyana mendefinisikan komunikasi organisasi berlangsung lebih besar daripada komunikasi kelompok, dan melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi dan komunikasi publik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, komunikasi organisasi merupakan proses interaksi antar individu maupun kelompok untuk memberikan informasi melalui pesan baik yang bersifat formal atau informal yang didalamnya berkaitan dengan struktur, pembagian kerja, dan tujuan organisasi.

[25] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara,1995), hal.68

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tujuan Komunikasi Organisasi

Secara umum, tujuan komunikasi organisasi adalah untuk memudahkan, melaksanakan, dan merencanakan jalannya organisasi. Menurut Koontz dalam bukunya Poppy Ruliana, tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dan untuk mempengaruhi tindakan ke arah kesejahteraan perusahaan.[26]

Sementara itu, pendapat dari Liliweri dalam buku Poppy Ruliana mengemukakan ada empat tujuan komunikasi organisasi, yakni: menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat, membagi informasi, menyatakan perasaan dan emosi serta melakukan koordinasi.

Komunikasi penting untuk berfungsinya internal perusahaan karena itu, menurut Harlold Koonts, dalam bukunya Poopy Ruliana, bahwa komunikasi menyatukan fungsi-fungsi manajerial, dan komunikasi diperlukan untuk; menentukan dan menyebarkan tujuan perusahaan, mengembangkan rencana guna pencapaian, mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dengan cara seefektif mungkin dan seefisien mungkin. Memilih, mengembangkan dan menilai anggota-anggota organisasi agar dapat memimpin, mengarahkan, memotivasi dan menciptakan

[26] Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi Teori dan studi Kasus*. (Jakarta: Rajawali press, 2014) hlm.24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu suasana di mana orang-orang mau memberikan sumbangan, serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Komunikasi itu tidak hanya memudahkan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan tenaga kerja, kepemimpinan, dan pengawasan, tetapi juga menghubungkan perusahaan dengan lingkungan eksternalnya. Melalui pertukaran informasi, manajer-manajer menjadi sadar akan kebutuhan para pelanggan, tersediannya leveransir-leveransir tuntutan para pemegang saham, peraturan-peraturan pemerintah dan perhatian masyarakat.[27]

c. Pendekatan Komunikasi Organisasi

Untuk melihat komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan makro, mikro, dan individual. Masing-masing dari pendekatan ini akan dijelaskan berikut ini.

Dalam pendekatan makro organisasi dipandang sebagai struktur global yang berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi melakukan aktivitas tertentu seperti memproses informasi dari lingkungan, mengadakan identifikasi, melakukan integrasi dan menentukan tujuan organisasi.

Memproses informasi dan Lingkungan, memproses informasi dalam hal ini maksudnya adalah menyesuaikan apa yang terjadi pada lingkungan dengan jalan mentransfer

[27] *Ibid*, hlm.25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang relevan dengan keadaan dalam organisasi, kemudian merumuskan suatu respons yang tepat terhadap input informasi tersebut. Informasi ini kemudian digunakan untuk melakukan identifikasi dan penentuan tujuan organisasi.

Identifikasi, Suatu organisasi menggunakan informasi yang telah diproses dari lingkungan untuk mencapai beberapa macam negoisasi, persetujuan dengan relasi-relasi yang potensial dengan langgananya. Proses penyesuaian diri dinamakan dengan identifikasi.

Integrasi dengan Organisasi Lain, setiap organisasi dipengaruhi oleh aktivitas organisasi lain dalam lingkungannya. Jika saingan organisasinya menghasilkan dengan cara yang sama tetapi dengan kualitas yang lebih baik dan biaya yang lebih murah maka hal itu akan membawa kesulitan bagi organisasinya.

Penentuan Tujuan, organisasi seharusnya tidaklah menentukan tujuannya sebelum memperoleh informasi mengenai lingkungan memprosesnya, melakukan identifikasi. dengan langganan yang potensial dan melakukan integrasi yang cukup dengan organisasi lain untuk memperjelas tujuannnya. Untuk menentukan tujuan, organisasi harus mengembangkan informasi kekuatan internal dan eksternal organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan dalam pendekatan mikro, komunikasi yang diperlukan pada tingkat ini adalah komunikasi antara anggota kelompok, komunikasi untuk pemberian orientasi dan latihan, komunikasi untuk melibatkan anggota kelompok dalam tugas kelompok, komunikasi untuk menjaga iklim organisasi, komunikasi dalam mensupervisi dan pengarahan pekerjaan dan komunikasi untuk mengetahui rasa kepuasaan kerja dalam organisasi.

Orientasi adalah proses yang terus-menerus yang menghendaki komunikasi untuk membawa orang lain melihat apa yang sedang berlangsung dalam suatu organisasi.30 Dalam organisasi sangat diperlukan keterlibatan anggota dalam unitnya masing-masing untuk menjaga kelancaran tugas organisasi. Sebab bila suatu unit kerja organisasi macet akan mempengaruhi kepada keseluruhan tugas organisasi.

Iklim organisasi ditentukan oleh bermacam-macam faktor diantaranya tingkah laku pimpinan, tingkah laku teman sekerja, dan tingkah laku dari organisasi. Tetapi pada umumnya iklim organisasi ditentukan oleh tingkah laku komunikasi dari pimpinan kepada kelompoknya. Supervisor bertanggung jawab terhadap orang-orang yang dibawahnya dan membantu orang tersebut agar dapat melakukan pekerjaanya sebaik mungkin. Semua kegiatan supervisi dilakukan dengan menggunakan komunikasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya ini. Hal yang pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaanya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman kerja kurang baik.[28]

Pendekatan individual berpusat pada tingkah laku komunikasi individual dalam organisasi. Semua tugas-tugas yang telah diuraikan pada kedua pendekatan terdahulu akhirnya diselesaikan oleh komunikasi individu satu sama lainnya dengan tahap berbicara pada kelompok kerja, menghadiri dan berinteraksi dalam rapat-rapat, menulis, berdebat untuk suatu usulan.

Seseorang harus mempunyai keterampilan berkomunikasi dengan orang lain untuk mendapatkan dan memberikan informasi. Dalam organisasi harus membuat suatu usulan atau program baru mengenai aktivitas yang akan dilakukan. Agar usulan ini berhasil atau dapat diterima orang perlu keterampilan berkomunikasi untuk meyakinkan dan membujuk orang lain untuk menerima usulan atau programnya.[29]

[28] Poppy Ruliana, Komunikasi Organisasi Teori dan studi Kasus. (Jakarta: Rajawali press, 2014) hlm.40

[29] Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi, (Jakarta: Bumi Aksara,1995), hal.75-81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Fungsi Komunikasi Organisasi[30]

1) Fungsi *Informative*

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu system proses informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Informasi yang didapat memungkinkan setiap organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan dalam organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi.

2) Fungsi *Regulative*

Fungsi regulative ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulative ini:

a) Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua

[30] Burhan Bungin, Sosiologi Komunikasi; Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat, (Jakarta: Kencana Preda Group, 2006) hal. 274

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan intruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapisan atau supaya perintahperintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak tergantung pada;

1) Keabsahan pimpinan dalam mnyampaikan perintah
2) Kekuatan pemimpin dalam member sanksi
3) Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi
4) Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan

b) Berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersusasi bawahannya daripada member perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar disbanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4) Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus daam organisasi tersebut (newsletter, bulletin) dan laporan kemajuan organisasi juga saluran komunikasi informasi, seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Gaya Komunikasi Organisasi

Gaya komunikasi atau *communication style* akan memberikan pengetahuan kepada kita tentang bagaiman perilaku orang-orang dalam suatu organisasi. Ada enam gaya komunikasi, diantaranya:

1) *The Controlling Style*

Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain.

Pihak-pihak yang memakai *Controlling Style of communication* ini, lebih memusatkan perhatian kepada pengiriman pesan dibanding upaya mereka untuk berbagi pesan serta untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umumnya dalam bentuk kritik.

2) *The Equalitarian Style*

Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasinya dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi berhak mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) *The Structuring Style*

Gaya komunikasi yang tersruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

4) *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau *sender* memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah menstimulasi atau merangsang pekerja/karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik.

5) *The Relinguishing Style*

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan atau *sender* mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) *The Withdrawal Style*

Gaya komunikasi ini mempunyai kecenderungan menghalangi berlangsungnya interaksi yang bermanfaat dan produktif. Gaya komunikasi juga menghindari keterlibatan dalam persoalan. Ciri khas gaya ini adalah menghindari masalah, bukan menyelesaikan masalah. Karena itu, gaya komunikasi semacam ini dinilai tidak layak diterapkan dalam sebuah organisasi.[31]

f. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan untuk dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan karyawan.

Payne dan Paugh mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Selanjutnya Litwin dan Stringers memberikan dimensi iklim organisasi sebagai rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas

[31] Sasa Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2008), hal.4.15-4.18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan, ganjaran atau reward, **r**asa persaudaraan, semangat tim.

Taiguri mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Redding menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari presepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh keterlibatan.

Redding mengemukakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi, diantaranya; Supportiveness bahwa hubungan komunikasi dengan atasan mampu membangun dan menjaga perasaan, partisipasi dalam membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan tujuan kinerja yang tinggi.

Gibb menegaskan tingkah laku komunikasi dari anggota organisasi mengarah pada iklim supportiveness. Tingkah laku komunikasinya yaitu; deskripsi menfokuskan pesan, orientasi pada pemecahan masalah , spontanitas dalam merespon terhadap situasi yang terjadi, empati dengan tidak menekankan kepada kedudukan atau kekuasaan dan profesional dalam menyesuaikan diri pada situasi komunikasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada hubungan sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain.[32]

Dalam iklim komunikasi organisasi diasumsikan semakin baik, semakin disiplin karyawan dalam bekerja. Berarti ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, komunikasi pembaruan dengan keputusan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja. Sangat beralasan apabila iklim organisasi yang baik akan membuat hasil kerja karyawan baik juga dan diikuti juga dengan membaiknya disiplin-disiplin kerja dan terhadap tugas dan tanggung jawab.[33]

Kepuasan komunikasi organisasi menurut Redding, semua tingkat kepuasaan seorang karyawan mempresepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia. Iklim komunikasi jelas dipengaruhi oleh presepsi bagaimana baiknya aktivitas komunikasi dari suatu organisasi memuaskan tuntutan pribadi

[32] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi,* (Jakarta: Bumi Aksara,1995), hal.82-85
[33] Jirre Victori Manopo,*E.Journal Ilmu Komunikasi*, hal 361

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepuasan dengan komunikasi muncul dari kombinasi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Kepuasan dengan pekerjaan
2) Kepuasan dengan ketetapan informasi
3) Kepuasan dengan kemampuan seseorang menyarankan penyempurnaan
4) Kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi
5) Kepuasan dengan kualitas media
6) Kepuasan dengan cara komunikasi teman sekerja
7) Kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan

Kepuasan komunikasi tidaklah terikat pada konsepsi efektivitas pesan. Pengalaman komunikasi memenuhi satu persyaratan yang mungkin sebagai sesuatu yang memuaskan.

B. Kajian Teori

Teori Pengorganisasian (Teori Informasi Organisasi)

Teori informasi organisasi (Karl Weick) ini memiliki kedudukan yang penting dalam ilmu komunikasi, karena menggunakan komunikasi sebagai dasar atau basis bagaimana mengatur atau mengorganisasi manusia dan memberikan pemikiran rasional dalam memahami bagaimana manusia berorganisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut teori ini, organisasi bukanlah struktur yang terdiri atas sejumlah posisi dan peran tetapi merupakan kegiatan komunikasi, sehingga sebutan yang lebih tepatnya adalah *organizing* atau mengorganisasi (yang menunjukkan proses) daripada *organization* atau organisasi, karena organisasi adalah sesuatu yang ingin dicapai melalui proses komunikasi yang berkelanjutan.[34]

Mempelajari organisasi adalah mempelajari perilaku pengorganisasian, dan int perilaku tersebut adalah komunikasi. Organisasi berbicara agar menjadi tau. Pembicaraan merupakan intelegensi dan kemampuan penyesuaian organisasi. Untuk mengetahui apa yang dipikirkan organisasi, penting sekali memeriksa perilaku-perilaku yang bertautan (interaksi ganda) di antara para anggota organisasi tersebut

Karl Weick mengembangkan suatu pendekatan untuk memperjelaskan proses organisasi dalam mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan informasi yang diterimanya. Weick melihat organisasi sebagai suatu sistem yang menerima berbagai informasi yang membingungkan dan multitafsir dari lingkungannya dan berusaha untuk memahaminya. Dengan demikian, organisasi dalam perkembangannya akan mengalami evolusi seiring dengan upaya organisasi untuk memahami diri sendiri dan lingkungannya.

Fokus dari teori informasi organisasi adalah komunikasi informasi, hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Teori ini memfokuskan perhatiaannya pada proses mengorganisasi

[34] Morissan,M.A, Teori Komunikasi Organisasi, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2009),hal.32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota suatu organisasi untuk mengelola informasi daripada struktur organisasi. Organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi yang berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuannya. Setiap hari organisasi dan anggotanya menerima banyak sekali informasi (stimuli) yang berasaldari lingkungannya, namun tidak semua informasi dapat diproses lebih lanjut. Pada dasarnya, organisasi memiliki dua tugas utama untuk dilakukan agar dapat mengelola berbagai sumber informasi dengan berhasil. Organisasi harus menafsirkan informasi eksternal yang ada dalam lingkungan mereka dan organisasi harus mengkoordinasikan informasi untuk membuatnya menjadi bermakna bagi anggota organisasi dan tujuan organisasi.[35]

Weick menyatakan bahwa informasi yang diterima suatu organisasi berbeda-beda dalam hal kepastiannya. Dengan kata lain, suatu informasi dapat memiliki lebih dari satu makna sehingga dapat menimbulkan multi tafsir. Organisasi selalu bergantung pada informasi dan menerima informasi dalam jumlah besar. Tantangannya terletak pada kemampuan organisasi untuk memahami informasi yang diterima. Weick juga menyatakan bahwa tantangan organisasi tidak terletak pada sedikitnya informasi yang diterima, tetapi pada begitu banyaknya informasi yang diterima sehingga dapat menimbulkan multi tafsir.[36]

Organisasi terlibat dalam proses informasi untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Weick menggunakan komunikasi sebagai

[35] Morissan, M.A, Teori Komunikasi Organisasi, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2009),hal.35
[36] Ibid, hal.36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengorganisasian manusia dan memberikan dasar logika untuk memahami bagaimana orang berorganisasi.

Ketika anggota organisasi berkomunikasi untuk mengurangi ketidakpastian maka mereka akan melalui serangkaian siklus perilaku komunikasi. Ada tiga tahap siklus komunikasi untuk mengurangi ketidapastian; aksi (*action*) yang mengacu pada pernyataan komunikasi dan perilaku yang menunjukkan ketidakpastian seseorang, interaksi (*respons*) untuk memberikan klarifikasi terhadap informasi yang tidak pasti sebagai hasil dari aksi yang dilakukan, Penyesuaian (*adjustment*) yaitu tanggapan terhadap respons yang merupakan penyesuaian terhadap aksi yang diterima sebelumnya, serta interaksi ganda yaitu siklus dari aksi, respon dan penyesuaian dalam berbagai pertukaran informasi.

Weick memandang pengorganisasian sebagai proses evolusi yang terdiri atas empat tahap yaitu: penerimaan informasi (*Enactment*); seleksi (*selection*); dan penyimpanan (*retention*). Tahap penerimaan informasi mengacu pada prosesbagaimana suatu informasi diterima dan diinterpretasikan oleh organisasi. Organisasi harus menganalisis masukan informasi yang diterima untuk menentukan jumlah ketidakpastian yang ada dan memberikan makna terhadap informasi yang ada. Aturan-aturan yang ada akan dipergunakan mengenai bagaimana organisasi mengambil keputusan terhadap ketidakpastian yang muncul.

Pada tahap seleksi, organisasi harus menganalisis apa yang diketahui dan memilih metode terbaik untuk mendapatkan informasi tambahan dalam mengurangi ketidakpastian. Dalam tahap ini kelompok diharuskan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk membuat keputusan mengenai aturan dan siklus yang akan digunakan dalam organisasi. Jika informasi masih ambigu, organisasi harus mencari sumber daya yang lain dan menentukan apakah organisasi tersebut memiliki aturan tambahan untuk mengurangi ketidak pastian atau siklus komunikasi tambahan dibutuhkan untuk memahami input dengan lebih baik.

Setelah organisasi mengkaji ulang kemampuannya untuk menghadapi ambigu, organisasi akan menganalisis efektifitas dari aturan dan siklus komunikasi dan terlibat dalam retensi (*retention*). Dalam tahapan retensi, organisasi menyimpan informasi yang akan digunakan pada waktu yang akan datang. Pada tahap ini, organisasi harus menentukan apa yang harus diatasi atau ditangani dan apa yang harus ditinggalkan atau diabaikan. Jika aturan atau siklus tertentu berguna dalam mengurangi ketidakpastian, sangat mungkin bahwa aturan atau siklus tersebut akan digunakan untuk mengarahkan organisasi itu dalam keputusannya di masa yang akan datang mengenai permasalahan yang serupa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PAPARAN DATA PENELITIAN

A. Profil Data

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini subyek penelitian adalah *Owner*, Admin, dan *Project Officer*. Peneliti memilih informan tersebut dengan kriteria yang sangat mengerti tentang jalannya organisasi. Berikut data dari para informan yang telah dipilih:

a) Nama : Dwi Kunto Aji

Pendidikan : S-1 Hubungan Internasional

Umur : 32 tahun

Jabatan : *Owner*

Bapak Kunto dipilih menjadi informan karena pak Kunto mengetahui keseluruhan dari terbentuknya Circle organizer tahun 2013 hingga saat ini. Beliau juga bertanggung jawab dari kegiatan-kegiatan yang ditangani oleh Circle organizer.

b) Nama : Amir Al-Khatiri

Pendidikan : S-1 Hubungan Internasional

Umur : 30 tahun

Jabatan : *Project Officer*

Bp. Amir dipilih menjadi informan karena perlunya mengetahui bentuk komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan karyawan. Bp. Amir ini juga bertugas sebagai editor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menangani segala bentuk di bidang multimedia dan Event. Bp. Amir juga bermula dari hobinya dengan dunia event, dan di Circle organizer, dia belajar mulai dari nol melalui pelatihan.

c) Nama : Rizal Roshadi

Umur : 30 tahun

Jabatan : Admin

Bapak Rizal dipilih menjadi informan karena beliau ini telah lama bergabung di Circle organizer sejak 5 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 2013. Bapak Rizal sebelumnya bekerja *Freelance*, kemudian diajak bergabung dengan Circle Organizer menjadi pegaai tetap, oleh bapak Dwi Kunto

d) Nama : Alif Brata Simanjuntak

Umur : 27 Tahun

Jabatan : Crew Event

Bapak Alif dipilih menjadi informan karena beliau berada dalam posisi terendah dalam struktur organisasi. Bapak Alif disini, mewakili pekerja-pekerja freelance yang lain. Dan bapak Alif sudah lama ikut Circle, dari awal berdirinya tahun 2013. Bapak Alif paling memahami, bagaimana komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah komunikasi organisasi pimpinan dan karyawan di CV. Circle organizer. Pentingnya komunikasi organisasi untuk memperkuat silahturahmi baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan, memahami arus komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi serta mengenal beragam tindakan komunikasi yang memungkinkan dapat menerima dan memberikan informasi atau pesan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Profil CV. Circle organizer

Circle organizer adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Event Organizer*, *Event exibition*, *Showbiz* (Hiburan), , *Marketing Communication* dan *Event Property*.

Berpengalaman menangani berbagai *event* penting dari skala regional hingga nasional, mulai dari pesta pernikahan, *corporate event*, *launching*, seminar dan *exhibition*, religi *event*, *event* konser artis ibukota, , *company profile* dan pembuatan film.[35]

b. Sejarah CV. Circle organizer

Berawal dari pengalaman sebagai seorang pelaku di bidang event yang memiliki relasi dari berbagai kalangan, Dwi Kunto Aji

[35] www.circleorganizer.com, diakses pada tanggal 1 Maret 2018 pukul

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuat usaha *event organizer* (EO) dengan nama CIRCLE ORGANIZER. Circle organizer telah ada sejak tahun 2012 dan resmi didirikan sejak tahun 2013 oleh Bp. Dwi Kunto Aji. Nama Circle Organizer diambil dari filosofi sebuah lingkaran yang menyimbolkan mengenai suatu keadaan yang dapat berubah di dunia ini. Bp Dwi Kunto Aji ini merintis karir mulai dari menjadi crew, Spb, *Project Officer*, dan Pilot Project Event.

Berbagai permintaan semakin hari semakin banyak dan kompleks, akhirnya *Owner* membeli berbagai properti untuk pertunjukan. Awalnya *soundsystem*, kemudian disusul kamera standar *broadcast*, setelah itu *lighting*, dan lain sebagainya hingga Circle organizer mampu mengadakan berbagai *event* besar dengan propertinya sendiri.

Mulanya Circle organizer beralamat di Semolowaru 26, Surabaya. Akan tetapi sadar properti yang dimiliki membutuhkan tempat yang besar, maka kantor berpindah ke Perumahan Riverview Blok C10 Tambak Sumur Waru, Sidoarjo. , semua kegiatan perkantoran dilaksanakan di sana, seperti ruang rapat, properti, transportasi dan lain sebagainya.

Klien CIRCLE awalnya adalah narasumber dan relasi terdekat dan dari situ juga banyak klien yang merasa puas dengan pelayanannya seperti halnya Pemkot Surabaya, Ibu Khofifah Indar Parawansa, Kompas, Yamaha, Grab, Telkomsel, Kalbe dan lain-lain. Pasalnya dalam menangani sebuah event, CIRCLE belajar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari prinsip menyajikan laporan cepat tanpa mengurangi keakuratan berita sehingga menjadi sempurna. Begitu halnya sebuah event, semua harus menjadi lebih sempurna saat ditangani Circle Organizer.

Seiring berjalannya waktu, saat ini Circle organizer meningkatkan usahanya menjadi CV. CIRCLE ORGANIZER dengan *core bussiness event* dan promosi. Dengan SDM profesional dan peralatan teknologi terkini, CV. Circle organizer Media Promosindo telah sukses menangani *event* regional maupun nasional yang berlangsung hingga luar pulau Jawa.

c. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi perusahaan yang terus berkembang, bekerjasama dan membantu mensukseskan acara klien dengan kreatif dan inovatif.

Misi:

1) Meningkatkan pelayanan yang terbaik demi kepuasaan klien
2) Menyajikan laporan, cepat tanpa mengurangi keakuratan berita sehingga menjadi *perfect news*.

d. Motto Circle organizer

"Make Perfect Your Event"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam artian CV. Circle organizer Media Promosindo menyajikan laporan, cepat tanpa mengurangi keakuratan berita sehingga menjadi *perfect news*. Semua harus menjadi lebih sempurna saat ditangani Circle organizer.

e. Logo Circle organizer

Gambar 1.1. (logo Circle organizerEntertainment)

Filosofi : teks Circle organizer di ambil dari makna sebuah lingkaran yang menyimbolkan mengenai suatu keadaan yang dapat berubah di dunia ini

f. Bidang usaha Circle organizer

1) CIRCLE ORGANIZER *Event Organizer*

Untuk menyiapkan sebuah acara (event), dibutuhkan serangkaian tahapan. Mulai dari perencanaan, persiapan, pendanaan, sampai prosedur teknis kegiatan dari awal sampai akhir. Bagi awam, ini adalah pekerjaan yang memusingkan dan merepotkan.

Circle organizer Event Organizer membantu klien mewujudkan ide atau rencana menggelar sebuah *event* sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan yang diinginkan. Jika belum mempunyai konsep acara, Circle organizer siap dengan konsep kreatif. Circle organizer mengutamakan kebersamaan visi dan misi acara yang akan dibuat, untuk menjadikan sebuah *event* sesuai dengan tema yang sudah ditentukan klien.

Beberapa badan usaha maupun perorangan telah mempercayakan *event-event* pentingnya pada Circle organizer.

2) CIRCLE ORGANIZER *Exibition*

Circle organizer memberikan pelayanan khusus pada Client mulai dari tahap perencanaan (*planning*) sampai tahap pelaksanaan rangkaian acara pameran, yang sesuai dengan jadwal dan konsep yang telah klien untuk *sharing* dan presentasi persiapan pameran.

Circle organizer *Exibition* berpengalaman menyelenggarakan Pameran. Beberapa pameran baik *indoor* maupun *outdoor* di Surabaya dan luar kota telah Circle organizer tangani dan mendapat apresiasi positif dari klien.

3) CIRCLE ORGANIZER *Showbiz*

Penyelenggaraan sebuah pagelaran musik dan panggung hiburan masih tren dan program yang terus digunakan dalam menanamkan *brand image* yang dikembangkan dengan target massa langsung lebih banyak. Circle organizer menawarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsep *showbiz* yang memberikan solusi kemudahan bagi klien yang ingin mengadakan *event*, baik itu untuk *launching product* atau perusahaan, ulang tahun dan *event* lainnya.

Circle organizer telah berpengalaman menyelenggarakan konser musik dari skala kecil hingga nasional. Artis ibukota seperti Sheila on 7, fourtwenty, Stars and rabbits, Tulus, Tipe x, Ari Lasso dan lainnya berhasil didatangkan.

4) CIRCLE ORGANIZER *Exhibition*

MICE (*Meeting, Incentive, Convention and Exhibition*) atau (Pertemuan, Insentif, Konvensi dan Pameran), merupakan salah satu andalan pariwisata di beberapa negara maju. MICE merupakan salah satu gerbang untuk mempromosikan produk yang langsung bersentuhan dengan konsumen atau calon mitra bisnis.

Seiring waktu dengan dukungan sumber daya yang handal serta *financial* yang kuat, Circle organizer terus berkembang untuk menjadi profesional dan lebih baik dalam mengkomunikasikan suatu produk lewat MICE.

Dengan *vendor-vendor* ternama, Circle organizer telah melewati banyak penyelenggaraan *exhibition* dan *boothplacement* di berbagai kota, dimulai dengan skala daerah hingga nasional salah satunya adalah Big Bad WOlf di Surabaya yang dibuka oleh Gubernur Jawa Timur Pak de

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karwo, Acara ini merupakan pameran nasional maupun internasional.

5) CIRCLE ORGANIZER Event Property

Dalam bidang ini, Circle organizer *Entertaint* memberikan solusi untuk *event* agar lebih baik dengan peralatan yang berkualitas, *computerized*, mengikuti perkembangan teknologi dari *brand-brand* internasional ternama. Circle organizer menyediakan *soundsystem* beserta aksesorisnya termasuk diantaranya *lighting system, silent genset, stage, rigging, lighting, backdrop* panggung dan tenda. *Sound system* yang Circle organizer tawarkan adalah kapasitas *output* 80.000 watt atau lebih. Baik untuk *indoor activity* maupun *outdoor activity*.

Untuk lighting Circle organizer juga memiliki LED *stage* yang dioperasikan secara komputer, lebih *simple* sehingga tidak mengurangi keindahan tata panggung dan Circle organizer selalu *mengupgrade* peralatan demi kepuasaan klien.

6) CIRCLE ORGANIZER *Broadcast* dan Multimedia

Circle organizer memiliki peralatan broadcast dan multimedia lengkap seperti *giantscreen*, plasma TV, LED, *video shooting*, *photography* dan Jimmy Jib. Circle organizer juga memberikan pelayanan jasa untuk perusahaan yang ingin membuat iklan/*jingle* perusahaan atau produk perusahaan dalam rangka *launching*/ promosi produk atau perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Event yang pernah ditangani oleh Circle organizer

Perusahaan Nasional, Organisasi Massa, Partai Politik Pusat dan Daerah serta perseorangan mempercayakan acaranya diantara lain:[36]

Gambar 1.2. (*Client* Circle Organizer)

Beberapa event yang pernah ditangani Circle organizer diantara lain:[37]

1) Multimedia dan Broadcast
2) Event organizer
3) Showbiz
4) Production House

h. Kantor Circle organizer

Alamat : Perumahan Riverview Blok C10 Tambak Sumur Waru, Sidoarjo.

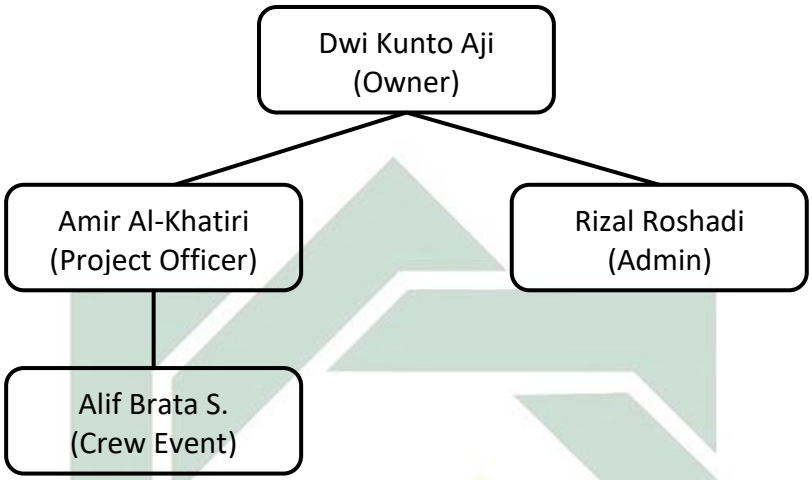
Telp : 081223344778

[36] Hasil wawancara informan Bp. kunto (*Owner*), tanggal 18 Juni 2018
[37] www.CircleSurabaya.com, diakses pada tanggal 08 Juni 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Email : Circleorganizer@id.com

i. Struktur Organisasi Circle Organizer



Bagan 1.2 (Struktur Organisasi)

B. Deskripsi Hasil

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari dan menemukan jawaban atas permasalahan yang diteliti, dan salah satu tahap penting dalam proses penelitian adalah kegiatan mencari dan mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder di lapangan sebagai bahan untuk mencari kesimpulan dari penelitian. Setelah menemukan data, maka data dan fakta hasil pengamatan empiris disusun dan diolah lagi, kemudian ditarik makna dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum.

Untuk itu peneliti mengumpulkan data-data dan melakukan teknik wawancara mendalam dengan berpedoman pada pertanyaan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai kegiatan pada CV. Circle organizer yang berkaitan dengan proses komunikasi organisasi yang berlangsung baik komunikasi pimpinan dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan. Peneliti turun ke lapangan dengan tujuan agar Peneliti dapat mengetahui data dan mendapatkan dokumentasi secara langsung sehingga akan memudahkan Peneliti dalam menganalisis permasalahan penelitian.

1. Komunikasi Organisasi Circle Organizer

Sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga akan berjalan baik sesuai dengan apa yang diharapkan pada peraturan bersama, bilamana komunikasi antar pimpinan dengan bawahan bisa berjalan dengan baik sesuai apa yang diharapkan bersama untuk memajukan organisasi dalam tujuan satu pemikiran akan kesamaan.

Begitu juga pesan yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahannya haruslah efektif dan efisien, sehingga apa yang disampaikan dapat dimengerti oleh bawahannya. Dari ini masalah itu dipaparkan yang dimana pentingnya proses komunikasi vertical yang dilakukan oleh pimpinan agar visi dan misi dalam perusahaan ataupu organisasi bisa tercapai dan tepat sasaran berkesinambungan antara bawahannya.

a. Downward Communication

Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang disampaikan dari tingkat hierarki yang lebih tinggi kepada tingkat yang lebih rendah. Seperti untuk memberikan instruksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja, menginformassikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah.

Komunikasi kebawah di CV Circle Organizer, Seperti yang diungkapkan oleh Bp. Kunto, selaku pimpinan di Circle Organizer:

> *"Dalam hal berkomunikasi dengan karyawan, baik pemberian informasi dan memberikan tugas kepada karyawan. Saya mengadakan pertemuan setiap hari rabu. Kita namakan "Rabu Ceria" lah.. hehehe…. Terus setiap kali sebelum Event mesti kita rapatkan dulu. Disitu saya sampaikan semua informasi yang berkaitan dengan Event yang akan dikerjakan. Dan juga, selain dalam rapat, kadang saya juga menyampaikan diluar rapat. Hal ini saya lakukan karena tidak semua informasi atau pemberian tanggung jawab itu efektif kita berikan pada saat rapat. Ada kalanya pada saat nyantai kita sampaikan. Yang penting pesan yang saya maksud, bisa sampai dan diterima oleh karyawan."* [38]

Menanggapi pernyataan dari Dwi Kunto Aji, mengenai pentingnya komnikasi di CV. Circle Organizer antara pimpinan dan bawahan. Pernyataan kemudian ditambahkan oleh Rizal Roshadi;

[38] Hasil wawancara informan Bp. Kunto (Owner), tanggal 23 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> ”*ada kala informasi ini tidak dibagikan semua melalui rapat. Untuk informasi jadwal-jadwal event, yang akan dikerjakan dalam satu bulan ini. Saya selaku Admin, langsung menulisnya di papan pengumuman. Jadi setiap orang tahu pasti jadwal event. Dan sebagai pengingat bagi karyawan, tentang berbagai event yang akan dikerjakan dalam satu bulan kedepan.”*[39]

Bapak Rizal juga mengutarakan pernyataan, adanya kegiatan rapat sebagai bentuk komunikasi yang berlangsung:

> *“Ya evaluasi sama karyawan dan bos, setiap hari rabu pagi, jadi ya pagi pagi sebelum aktivitas kerja itu meeting dulu. kayak kendala apa atau alatnya gimana akhirnya jadi ada agenda laporan jadi bos nya tau ada permasalahan apa, seperti itu . kalo misal ada event gitu dihari rabu ya diganti hari apa gitu*”.[40]

Kegiatan evaluasi ini dirasa mampu menciptakan proses komunikasi bagi pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik sehingga dapat menghasilkan ide atau gagasan demi kelancaran organisasi. Setiap individu pastinya memerlukan tindakan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan yang mampu menggerakkan organisasi semakin berkembang. Membentuk sebuah rangkaian acara yang besar, perlunya sebuah inovasi dan pengalaman dan daya kreatifitas yang tinggi jadi tidak hanya merancang dengan desain yang pernah dipakai sebelumnya seperti yang diungkapkan oleh Bp. Kunto:

---

[39] Hasil wawancara informan Bp. Rizal (admin), tanggal 15 Maret 2018
[40] Hasil wawancara informan Mas Kunto, tanggal 23 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *"Di Circle organizer ini mas, sangat mengharuskan pentingnya sebuah inovasi baru dan perlunya menggali terus menerus pengetahuan yang ada baik berdasarkan browsing maupun ide yang sudah ada di kembangkan ulang dan ditambah dengan ide yg lebih kreatif sesuai permintaan klien".*[41]

Dalam organisasi, komunikasi memiliki fungsi pengendalian. Disini, pimpinan berusaha menyampaikan bahwa dalam Cirlce Organizer ini menekankan kedisiplinan. Untuk meminimalisir kendala yang akan dihadapi saat *Event.* Seperti yang diutarakan bapak Rizal;

> *"Pemimpin selalu menekankan kepada karyawan disini untuk atau bagaimana menerapkan kedisiplinan, kejujuran dan kerjasama yang baik. Kunci paling utama adalah kejujuran, bagaimana peran kejujuran sangat perlu ada dalam diri setiap kayawan Circle organizer, karena kita percaya, siapapun yang tidak bisa mengutamakan kejujuran, akan terlempar dengan sendirinya, iya itu tadi peran kejujuran sangat ditanamkan dalam diri karyawan Circle organizer."*[42]

Dalam sebuah organisasi, pentingnya sebuah komunikasi harus benar-benar dijaga. Pola komunikasi pimpinan ke bawahan dalam urusan memberikan tugas dan juga informasi. Selain itu, komunikasi yang terjadi di CV. Circle Organizer sangat erat. Sampai dalam aturan juga tertera bahwa semua anggota adalah keluarga. Hal ini seperti yang disampaikan bapak Kunto;

---

[41] Hasil wawancara informan Mas Rizal, tanggal 05 Maret 2018
[42] Hasil wawancara informan Mas Rizal, tanggal 05 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *"Kalau disini ya komunikasinya diterapkan secara terbuka, misalnya dalam kendala masalah pengetahuan sebaiknya dapat diungkapkan kepada pimpinan atau rekan kerjanya. Pimpinan menerapkan kebijakan bahwa pentingnya sebuah komunikasi yang harus selalu terjalin sehingga dapat menjaga silahturahmi, komunikasi disini itu layaknya hubungan dengan keluarganya sendiri jadi sangat dekat dan begitu akrab antar sesama karyawan"*[43]

Selain kerja keras yang telah dilaksanakan karyawan, sebagai pimpinan sepantasnya memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan.

Wujud penghargaan yang akan diberikan pada karyawan dari pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan rasa semangat yang timbul dalam diri setiap masing-masing karyawan. Motivasi para karyawan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja, juga diungkapkan oleh informan lain, Pak Kunto:

> Ya kayak bonus *gitu* mas. Ee…dilihat kalau memang itu menyangkut secara pribadi dengan kedisiplinannya dan keahlian pribadi ya rewardnya secara pribadi. Dilihat aspeknya. Kalau itu menyangkut kerjasama tim, ya nanti dirundingkan sama temen-temen, maunya kayak gimana.. bentuk liburan atau makan-makan gitu. Bisa juga dibagi-bagi dalam bentuk fresh money.[44]

Motivasi dari seorang pimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja yang akan diciptakan oleh karyawan. Adanya motivasi sangat membantu tingkat

[43] Hasil wawancara informan Bp. Kunto (Owner), tanggal 21 Maret 2018
[44] Hasil wawancara informan Pak Kunto, tanggal 21 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas organisasi untuk berkembang lebih maju sesuai arah tujuan organisasi tersebut.

b. Upward Communication

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa pesan mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (pimpinan). Kegiatan bawahan untuk menyampaikan keterangan, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud mempengaruhi tingkah laku dan perbuatan pimpinan.

Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan pada tingkat yang lebih rendah. Beberapa bentuk komuniaksi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja.

Bapak Alif yang merupakan karyawan, mengutarakan mengenai komunikasinya dengan pimpinan;

> "*iya memang ada batasan dalam berkomunikasi dengan pimpnan. tapi ndak seperti di perusahaan atau apa gitu mas, disini lebih menekankan secara kekeluargaan, seperti keluarga sendiri mas, yang terjalin begitu baik. Bincang-bincang bersama, bercanda dan berbagi informasi pasti ada. Kebanyakan sih Tatap muka mas, karena orang-orang disini, Ownernya juga disini, jadi pimpinan juga sering*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

datang ke kantor sekedar memantau pekerjaan karyawan dan menerima waktu sharing."[45]

Dan hal ini juga dibenarkan oleh informan lainnya seperti yang diungkapkan oleh bapak Rizal:

"*Pimpinan sangat menekankan komunikasi dengan setiap karyawannya, ya disini itu rasanya tidak enak kalau kita mempunyai masalah dengan orang yang di kantor mas, hal yang paling ditakutkan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya, jadi pimpinan memberikan ruang untuk dapat berbicara secara interpersonal. Saya sendiri pun kalau ada kendala atau uneg-uneg gitu ya cerita sama bosnya.. bahkan persoalan pribadi pun cerita, karena sudah seperti saudara ya disini... dan mas Kunto pun mau mendengarkan, ya mungkin agar dapat mengetahui apa yang ada dalam pemikiran karyawan. Jadi sebisa mungkin dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya tanpa beban pikiran yang lain*".[46]

Komunikasi ke atas sangat penting dalam sebuah organisasi, selain menyampaikan laporan mengenai tugas dan tanggung jawab. Dan juga penyampaian informasi kepada atasan. Sebagai bawahan dan anggota memberi masukan kepada pimpinan.

Bentuk komunikasi yang diterapkan dalam organisasi di CV. Circle organizer, seperti kegiatan evaluasi yang dilakukan sebagai rutinitas seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pernyataan informan, bapak Amir mengungkapkan:

[45] Hasil wawancara informan bapak Alif, tanggal 23 Maret 2018
[46] Hasil wawancara informan bapak Rizal, tanggal 05 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "*Jadi setiap hari rabu kita melakukan evaluasi. Saya ini kan jadi 'PO', jadi ya kalau dilapangan saya yg bertanggung jawab, saya leadernya lah kalau di lapangan. Jadi ya moment hari rabu itu pas kumpul bersama, saya sampaikan semua ke bos Kun.. bagaimana hasil event yg kemarin. Kendala-kendalanya apa saja, saya sampaikan semua. Bahkan semua keluh-kesah orang-orang lapangan, saya sampaikan ke bos Kun… itu saya sampaikan dari karyawan-karyawan freelance kepinginnya bagaimana, itu saya sampaikan…"*[47]

c. Horizontal Communication

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama. Bisa karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, bisa juga seorang anggota dengan anggota yang lainnya.

Bentuk komunikasi horizontal, seperti yang diutarakan oleh bapak Amir;

> "*Sebelum Event itu kan biasanya ada Briefing dulu, itu kita sesama pegawai produksi, saling kerjasama, bagi-bagi tugas lah untuk menyiapkan buat Event nantinya. Siapa yang nyiapin backdrop, banner, segala macemnya… ada yang nyiapin sound, lighting.nya.. ada yang bagian ngurus panggungnya…"*

Hal serupa juga diutarakan oleh Alif Brata, mengenai komunikasi horizontal yang terjadi di Circle Organizer;

[47] Hasil wawancara informan Mas Rizal, tanggal 05 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "*Kalau dilapangan ya.. saling menutupi dari kekurangannya cuman yang penting event tetap dapat berjalan dengan baik. Dan jangan sampai pihak luar terutama client tahu tentang kekurangan tersebut. Yang penting client tahunuya beres. Jadi kalau memang ada kejanggalan pas pada saat event, kita semua harus bisa menjaga event itu tetap berjalan. Jangan sampai si ini si ini si ini. Jadi itu suatu tim ya teamwork. iya bersama. Jangan sampai tuduh menuduh.*" [48]

Dalam hal komunikasi horizontal, yang terjalin di CV Circle Organizer, meskipun berbeda divisi, juga berjalan dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh bapak Rizal;

> *"setelah event selesai kan kita bikin laporan ke client, dan bikin penagihan… penagihan biaya sebuah event. Itu ya saya bikin bareng sama pak Amir, kan dia yang mengurus produksinya. Pak Amir yang mengarahkan, bagaimana kegiatan yang berlangsung, saya yang bikinnya. Trus kalau ada kekurangan juga di Event, bagimana juga menutupinya di laporannya.."*

Bentuk kerjasama yang diterapkan mampu memperbaiki munculnya kendala yang akan terjadi dalam organisasi. Kerjasama ini akan berjalan efektif saat semua karyawan mampu berkomunikasi dengan baik. Kerjasama ini akan membuat pekerjaan menjadi lebih teratur dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

[48] Hasil wawancara informan Alif Brata, tanggal 21 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Komunikasi Organisasi Dalam Mengelola Sumber Daya

a. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Komunikasi yang berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan para karyawan, agar dapat belajar dari orang lain dengan pengetahuan dan pengalaman yang berbeda. Desain pekerjaan menggambarkan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan. Jika seorang karyawan merasa bahwa tugas terlampau sulit dan harus melibatkan banyak pihak, maka dipastikan bahwa seseorang karyawan akan dapat menyelesaikannya. Menurut Pak Kunto:

> "*Untuk pengoptimalan sebuah tugas disertai pelatihan dan ilmu secara teknis dan manual, jadi memberikan kesempatan untuk karyawan untuk berkonsultasi serta dilakukan pemantauan atau berupa pengendalian dari pimpinan. Ya.. saling belajar bersama, siapa yang senior mampu memberikan atau berbagi pengetahuan*".[49]

Hal yang sama dibenarkan dari informan lain, seperti yang diungkapkan Mas Amir:

> "*Ada semacam pelatihan gitu ya mas, jadi seperti ada alat baru kamera baru, mixer baru atau pokoknya alat baru gitu, pasti ada pelatihan meski tidak dari bagian dari kita jadi ada semacam kursus gitu, jadi orang yang ahli di bidang itu dipanggil kesini. Itupun tidak tiap hari, jadi ada jadwal gitu, jadi ada beberapa kali pertemuan gitu, kalau udah ya udah. Kayak lighting gitu ya udah cuman berapa kali pertemuan, kalau maksimal pertemuan kurang tau tergantung orangnya*

[49] Hasil wawancara informan pak Kunto, tanggal 21 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampai bisa, kalau sudah bisa ya langsung praktek, pelatihan selesai".[50]

Suatu perusahaan pada saat akan memulai usahanya, berusaha untuk berkarya dan saling menggali informasi dan pengetahuan. Hal ini juga diterapkan pada awal masa karyawan mulai bergabung di CV. Circle organizer. Karyawan baru di Circle organizer ini tidak menuntut karyawan siap pakai, melainkan pimpinan berusaha memantau untuk mengetahui dan menggali seberapa besar pengetahuan yang ada dalam diri karyawan baru dan dari situlah dapat memberikan tugas yang sesuai dengan potensi karyawan, seperti yang disampaikan Pak Kunto:

> *"Karyawan baru itu rasanya dari dasar untuk mengetahui sampai dimana ini pengetahuan si A ini, jadi bisa di bilang meskipun pembelajaran dari nol juga pasti dibimbing jadi tidak harus langsung siap pakai mengikuti temannya yang sudah berjalan. Dan dari situ bisa digali ooh ini si A pengetahuanya di bidang ini, iya mas secara telaten dalam membimbingnya. Jadi ya.. ada pembimbingnya mengikuti yang seniornya juga."*[51]

Sama seperti yang disampaikan oleh Mas Amir, yang mengatakan bahwa:

> "*Iya, karyawan baru itu dengan pengenalan dulu, jadi seperti saya dulu itu dikenalkan dulu apa jobdis nya, jadi tidak langsung, kamu pegang apa, ini aja kamera atau apa gitu, tidak seperti itu, ada ya itu tadi*

[50] Hasil wawancara informan Mas Amir, tanggal 21 Maret 2018
[51] Hasil wawancara informan Pak Amir, tanggal 21 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *pengenalan dan pembelajaran gitu ya mas. Soalnya kalau langsung disini itu menjaga hmmm apa ya kualitas jadi tidak langsung ayo kamu begini atau bagaimana, pengenalan dulu bagaimana fungsinya bagaimana cara menggunakannya. Belum tentu orang yang belajar itu sama, misalkan habis dari TV bagian kamera tapi kan belum tentu sama, dengan pengenalan dan pemahaman kita tahu sambil jalan, tugas saya seperti ini menyangkut hal apa saja, dan bertanggung jawab namun selebihnya menggali potensi dari teman, internet dan lainnya.*"[52]

Pihak Circle organizer selalu memberikan pelayanan terhadap pengembangan potensi demi kelancaran kinerja karyawan. Sebagai karyawan baru, sebagian karyawan mengaku bahwa adanya pembelajaran mengenai suatu pengetahuan awal dalam menjalankan pekerjaan di bidang tertentu. Circle organizer memberikan pengetahuan dasar bentuk kinerja pada bidang tertentu sehingga dapat memantau karyawan baru lebih memiliki kompetensi di bidang apa. Hal ini mampu memberikan bentuk tanggung jawab setiap karyawan untuk melakukan pemahaman dan terus menggali potensi yang dimiliki.

Suatu organisasi sangat membutuhkan adanya inovasi baru, agar karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dengan hal baru dan bekembang, hal ini disampaikan oleh bapak Amir:

[52] Hasil wawancara informan Mas Amir, tanggal 23 Maret *2018*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "*Disini itu mas, dipaksa untuk selalu berkembang terus menerus, dan itu tujuannya untuk menuntun karyawan agar terus menerus menggali informasi dan pengetahuan sebanyak mungkin. Tidak hanya berhenti saya sudah tahu soal itu, manfaatnya seperti apa, tetapi kita sebagai karyawan harus selalu inisiatif pengembangan potensi harus selalu dilakukan secara rutin, lagi dan lagi. Sebuah informasi itu kan tidak dari situasi atau pengalaman ini adakalanya kita harus tau pengetahuan ini dalam kondisi yang berbeda dan manfaatnya seperti apa. Kalau tetap dalam pemikiran lama itu rasanya kurang lengkap kan hanya berhenti disitu saja."* [53]

b. Peremajaan Peralatan Broadcast

Komunikasi juga berfungsi untuk menjual ide, gagasan dan pendapat. Keterampilan dalam menggali informasi dan pengetahuan juga sangat ditekankan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan, tidak hanya orang yang harus berkembang dengan ide yang baru, bagian yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga perlu diperbarui jika kurang memadai, seperti yang dituturkan Pak Kunto:

> "*Untuk… dilihat ini apakah alatnya memadai ndak. Kalau memang tidak memadai istilahnya diremajakan ya diremajakan. Dan kalo bisa diperbaiki ya.. diperbaiki ngikuti zaman juga. Jadi kita lihat bagaimana peralatan disini apa masih memadai atau tidak, kalau kurang memadai berarti ya perlu diremajakan atau ada yang baru. Bisa dikatakan memenuhi kebutuhan peralatan yang dibutuhkan agar selalu layak digunakan dan kita browsing melihat perkembangan teknologi kan selalu ada terus menerus,*

[53] Hasil wawancara informan Mas Amir, tanggal 23 Maret *2018*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *jadi disitu bisa kita prediksi atau di pertimbangan bahwa perlunya untuk membeli peralatan baru sesuai zaman. Karena tidak mungkin kita tetap harus dengan teknologi lama, tergantung kebutuhan".*[54]

Peremajaan peralatan ini sangat diperlukan untuk mengatasi perkembangan zaman yang semakin lama kian pesat kemajuannya. Sehingga, penambahan atau peremajaan alat merupakan faktor penting dalam *dunia event organizer*. Seperti yang disampaikan informan, bapak Amir :

> "*Kalau perlu ditambah ya pasti ada alat baru,alat musik atau alat-alat lain entah itu apa atau apa gitu pastinnya dilihat dari segi mana yang perlu diperbaiki atau perlu ada yang baru, ya namanya teknologi kan ndak tetap disitu saja selalu ada teknologi yang baru lagi di masa baru.jadi ya sesuai kebutuhan*."[55]

Dengan peremajaan ini, akan membuat *event* yang akan dibuat menjadi lebih *variatif* dari *event-event* yang dibuat sebelumnya.

c. Peningkatan Kualitas Kerja

Circle organizer mempunyai daya tarik sendiri dalam membangun organisasinya dapat berkembang maju dengan bantuan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki Circle organizer menjadi kunci mampu untuk bersaing

[54] Hasil wawancara informan pak Kunto, tanggal 21 Maret 2018
[55] Hasil wawancara informan pak Amir, tanggal 23 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan para pesaingnya dalam bidang yang sama, seperti yang diutarakan oleh Mas Rizal:

> *"Keunggulan dari segi konsep, pure dari Circle organizer sendiri terus properti kita juga punya sendiri. Kaya soundsistem… yang inti-inti ini kita punya sendiri; lighting, soundsistem, panggung kita punya. Jadi kita sudah kalau seumpama kita ada deadline kita bisa meminimalisir budget saat loading. Di Circle organizer bisa diakali karena punya alat sendiri. Kalo vendor biasanya dikenakan semua dua kali. Itu alasannya Circle organizer mampu untuk bersaing. Barang-barangnya Buil up semua. Update terus."*[56]

Kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja, seperti yang diutarakan Mas Rizal:

> *"Bisa dikatakan, karyawan mempunyai peranan utama dalam menjalankan tugas perusahaan. Jika karyawan memiliki produktif dan motivasi kerja yang tinggi maka akan mendapatkan hasil yang maksimal".*[57]

Sudah menjadi tanggung jawab pimpinan dalam memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Tingkat kebutuhan karyawan oleh perusahaan menjadi hal yang mendasar untuk meningkatkan motivasi. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif, yaitu suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik ke dalam maupun keluar

[56] Hasil wawancara informan Mas Rizal, tanggal 05 Maret 2018
[57] Hasil wawancara informan Mas Rizal, tanggal 21 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh seorang pimpinan melalui komunikasi baik lisan maupun tertulis, mas Rizal membenarkan hal ini:

> "*Pemimpin selalu menekankan kepada karyawan disini untuk atau bagaimana menerapkan kedisiplinan, kejujuran dan kerjasama yang baik. Kunci paling utama adalah kejujuran, bagaimana peran kejujuran sangat perlu ada dalam diri setiap kayawan Circle organizer, karena kita percaya, siapapun yang tidak bisa mengutamakan kejujuran, akan terlempar*."

Circle organizer selalu menekankan tingkat kedisiplinan untuk menggerakkan karyawannya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, tingkat kejujuran diterapkan pada setiap semua pihak di Circle organizer untuk meningkatkan rasa percaya dan membentuk komunikasi yang terjalin berjalan secara efektif. Tidak hanya itu, kerjasama yang tinggi juga diterapkan untuk membentuk dan meningkatkan rasa kepedulian antar sesama individu dalam lingkup organisasi dapat berjalan secara optimal searah tujuan organisasi tersebut.

Dari pernyataan diatas yang disampaikan informan, menegaskan bahwa CV. Circle organizer tidak setengah-setengah dalam membimbing dan selalu ada upaya yang dilakukan agar para karyawan terus berkembang dan berkarya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan maksimal. Dengan berbagai strategi dalam lingkungan CV. Circle organizer yakin mampu bertahan dan melangkah maju sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan visi dan misi yang telah di gagas. Mengedepankan komunikasi yang baik, sebagai bekal untuk membuat semua percaya bahwa kerjasama dan kegigihan CV. Circle organizer dalam meningkatkan organisasi yang siap dan mampu menghadapi kendala dikemudian hari.

Selain itu pula, Circle organizer mampu mengupayakan untuk mengelola sumber daya manusia dengan berbagai motivasi, penggalian potensi dan bentuk kinerja yang dihasilkan mampu memberikan tingkat produkstivitas organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

Dalam analisis data adalah bagian dari tahap penelitian kualitatif yang bermanfaat untuk menelaah data yang telah diperoleh peneliti dari informan. Data selama penelitian maupun dari lapangan selama proses berlangsung. Analisis data ini dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Salah satunya adalah wawancara terhadap informan dan data juga bermanfaat untuk mengecek kebenaran dari setiap peneliti yang telah diperoleh. Analisis data ini telah dilakukan sejak awal penelitian dan bersamaan dengan pengumpulan.

Dari hasil temuan penelitian dilapangan, peneliti menemukan beberapa temuan yang terkait dengan fokus penelitian yang dimana komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik sesuai prosedur yang berlaku.

Berdasarkan data-data diatas, maka peneliti mencoba untuk menganalisa secara singkat tentang Komunikasi Organisasi Circle Organizer antara pimpinan dengan karyawan, terdiri atas:

1. Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan Dan Karyawan

   Proses komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahannya adalah bentuk komunikasi penyampaian secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekeluargaan yang bersifat langsung melalui suatu pertemuan formal (rapat) maupun non formal (diluar rapat).

Ketika pimpinan sedang melakukan komunikasi kepada anggotanya, cendereung menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, agar dalam penerapan kerja tidak terjadi salah paham atau *miscommunication*.

Dalam aturan yang ada, dimana seluruh anggota adalah saudara, yang artinya dalam bekerja di CV Circle Organizer saling bergandengan tangan sebagai satu keluarga, yang memperlakukan satu sama lain layaknya keluarga. Sehingga tidak ada jarak pembeda antara pimpinan dan bawahan.

Dalam organisasi sangat diperlukan keterlibatan anggota dalam bidangnya masing-masing untuk menjaga kelancaran tugas organisasi. Apabila suatu bidang kerja organisasi macet atau terhambat maka akan mempengaruhi pada keseluruhan tugas-tugas organisasi.

Dan ketika ada kesalahan atau permasalahan dalam sebuah *event*, setiap anggota tetap bekerja sama menutupi permasalahan tersebut, dan berusaha mencari solusi yang terbaik. Tanpa harus saling mengkambing hitamkan atau saling menuduh.

Komunikasi organisasi di CV Circle Organizer, mampu membangun fungsi kebersamaan dan kerja sama yang tinggi sehingga mampu menemukan jalan solusi dengan baik dan tepat. Dalam kondisi seperti ini tidak penting untuk saling tuduh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menuduh, tapi bagaimana kerja tim diperlukan menemukan solusi secara cepat. sekalipun ada kendala yang muncul dengan sigap mengatasi masalah bersama secara tim, menjunjung tingkat kepedulian, tidak saling menjatuhkan dari berbagai pihak.

Hambatan komunikasi lainnya, bersifat personal dari pribadi tiap individu karyawan, namun masih dalam lingkup organisasi. Sekedar "*unek-unek"* atau keluhan dari pribadi tiap masing-masing karyawan, namun peran pimpinan dapat memberikan solusi dari masalah pribadi yang dialami karyawannya. Jadi adanya ruang atau wadah dari pimpinan kepada karyawan untuk berbagi dan menemukan solusi masalah pribadi.

Penerapan disiplin, kejujuran, dan kerjasama yang baik, sangat menentukan kualitas kerja seorang karyawan. Sehingga dengan begitu dapat meminimalisir atau mengurangi adanya kesalahan dan kendala.

"Rabu Ceria" dilakukan untuk membentuk komunikasi yang efektif dari berbagai pihak mengenai tanggung jawab dan peranan dalam menjalankan sebuah organisasi yang terus berkembang. *Meeting* tidak hanya sekedar berkumpul bersama staff karyawan dan pimpinan, melainkan mengajak individual untuk berbagi informasi dan pengetahuan. Informasi yang menjadi lingkup pekerjaan dalam organisasi, serta memberikan ide-ide kreatif yang dapat dikembangkan sebagai inovasi yang baru. Adanya interaksi komunikasi yang saling bertukar informasi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengetahuan, mampu membawa setiap individu melihat apa yang sedang berlangsung dalam suatu organisasi.

Pimpinan menerapkan kebijakan bahwa pentingnya sebuah komunikasi yang harus selalu terjalin sehingga dapat menjaga silahturahmi, komunikasi disini itu layaknya hubungan dengan keluarganya sendiri jadi sangat dekat dan begitu akrab antar sesama karyawan. Kekeluargaan yang terjalin sangat erat sehingga mampu memperkuat rasa kebersamaan yang tinggi.

Dari pembahasan dan analisis diatas, maka peneliti menemukan beberapa temuan yang terkait dengan fokus penelitian tersebut, antara lain;

1) Proses komunikasi secara kekeluargaan yang menjadi terapan dalam organisasi ini merupakan bentuk komunikasi terbuka bersifat informatif dalam penyampaian pesan yang efektif dan efisien.
2) Gaya komunikasi organisasi yang diterapkan di Circle Organizer, yang mana setiap anggota organisasi berhak mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal. Merupakan ciri dari gaya komunikasi Equalitarian.

2. Komunikasi Organisasi Dalam Mengelola Sumber Daya

Karyawan baru CV. Circle organizer tidak mengharuskan calon karyawan siap pakai, mereka diberikan pengenalan dulu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi seperti pengalaman dari informan yang dahulunya pernah sebagai karyawan baru mengungkapkan adanya proses pengenalan seperti apa *jobdis* nya. Tidak secara langsung, minat bakatnya dimana dan langsung diperkenankan di bidang tertentu. Pengenalan dan pembelajaran yang lebih awal diterapkan untuk karyawan baru Circle, karena kualitas juga sangat diutamakan. Karyawan baru dibimbing agar dapat mengetahui bagaimana fungsinya bagaimana cara menggunakannya.

Belum tentu orang yang belajar itu sama, misalkan pengalaman dari TV bagian kamera, ketentuan yang ada belum tentu sama. Berawal pengenalan dan pemahaman kita dapat memahami dan menggali informasi yang telah ada, tugas saya seperti ini menyangkut hal apa saja, dan bertanggung jawab namun selebihnya menggali potensi dari teman, internet dan lainnya.

Circle organizerselalu mengupayakan untuk memberikan motivasi kerja karyawannya, adanya penghargaan tertentu untuk memberikan semangat kerja karyawan agar selalu kreatif dan disiplin. Seperti bonus berupa nominal, liburan ke luar kota.

CV. Circle organizer menghadirkan orang yang ahli dibidang tersebut. Itupun tidak setiap hari, ada pengaturan jadwal beberapa kali pertemuan hingga pengetahuaan itu dapat dipahami dan dipraktekkan secara baik oleh karyawan Circle. Selain itu pula, pemimpin menekankan kepada karyawan untuk selalu menggali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

potensi diri dengan menambah pengetahuan dari internet atau hanya sekedar berbagi informasi antar karyawan.

Persediaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan CV. Circle organizer ini selalu mengupayakan, mengembangkan dan meng-*upgrade* peralatan yang memadai dan sesuai kebutuhan demi kinerja yang maksimal dan kepuasaan kliennya.

B. Konfirmasi Temuan dengan Teori

Teori yang relevan dengan temuan di atas adalah Teori Informasi Organisasi yang mana dapat menjadi pedoman dasar menerapkan strategi komunikasi dalam meningkatkan upaya efektivitas kerja karyawan CV. Circle organizer. Teori informasi organisasi menggunakan komunikasi sebagai dasar atau basis bagaimana CV. Circle organizer dapat mengatur atau menggorganisasi manusia dan memberikan pengertian rasional sehingga mampu berorganisasi dengan baik.

CV Circle Organizer membangun hubungan komunikasi secara erat dan akrab, dengan menerapkan prinsip kekeluargaan sehingga tidak ada batasan antara pimpinan dan karyawan. Organisasi bukanlah struktur yang terdiri atas sejumlah posisi dan peran tetapi merupakan kegiatan komunikasi, sehingga sebutan yang lebih tepatnya adalah organizing atau mengorganisasi (yang menunjukkan proses) daripada organization atau organisasi, karena organisasi adalah sesuatu yang ingin dicapai melalui proses komunikasi yang berkelanjutan. Komunikasi yang dilakukan dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi di Kantor Circle, diupayakan berjalan secara efektif agar pesan yang disampaikan dapat diterima dan membawa efek yang baik bagi penerima pesan.

Circle Organizer memperjelaskan proses organisasi dalam mengumpulkan, mengelola informasi yang diterimanya. Mengumpulkan data yang mendukung berlangsungnya kegiatan organisasi seperti dalam berbagi ilmu pengetahuan dari tiap karyawan yang dirasa mampu memberikan wawasan baru. Serta mengelola data yang diterima dari berbagai informasi yang membingungkan dan multitafsir dari lingkungannya dan berusaha untuk memahaminya.

Dengan demikian, organisasi dalam perkembangannya akan mengalami evolusi seiring dengan upaya organisasi untuk memahami diri sendiri dan lingkungannya. Sama seperti halnya di Circle Organizer, mampu menggerakkan karyawannya untuk saling bertukar informasi dan pengetahuan antar sesama karyawan demi terwujudnya kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaaan. Mereka selalu berusaha untuk terus-menerus menggali pengetahuan yang baru, baik dari internet maupun dari pengalaman baru, karena pentingnya penggalian pengetahuan dan wawasan sangat membantu mengembangkan daya pikir mereka untuk menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif namun tetap disiplin.

Fokus dari teori informasi organisasi adalah komunikasi informasi, hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Teori ini memfokuskan perhatiaannya pada proses mengorganisasi anggota suatu organisasi untuk mengelola informasi daripada struktur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi. Misalnya dalam organisasi ini, adanya kendala dari masalah pribadi dari masing-masing karyawan, pimpinan lebih leluasa mengharuskan adanya komunikasi interpersonal. Dengan begitu, karyawan dapat menceritakan masalah pribadinya dengan artian dalam lingkup kerja dan memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi masalahnya. Pimpinan sengaja berbaur dengan karyawan secara dekat karena ingin memantau seberapa penting komunikasi yang terjalin, yang berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

Organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi yang berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuannya. Weick menyatakan bahwa informasi yang diterima suatu organisasi berbeda-beda dalam hal ketidakpastian. Dalam hal ini dapat diketahui peranan penting dalam melaksanakan sebuah event besar CIRCLE, dengan menjaga solidaritas yang tinggi. Kendala yang terjadi ketika *event* berlangsung sangat dibutuhkan adanya kerjasama tim untuk menutupi dan mengatasi kendalanya. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama dalam menangani sebuah *event* sederhana maupun besar, pimpinan mengharuskan adanya upaya diri untuk dapat bekerjasama dengan tim, dengan tidak saling menjatuhkan sesamanya. Tingkat kepedulian itu harus ditanamkan dalam diri untuk membentuk pribadi yang selalu disiplin kerja, waktu dan mengutamakan nilai kejujuran.

Tantangannya terletak pada kemampuan organisasi untuk memahami informasi yang diterima. Organisasi terlibat dalam proses informasi untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Weick

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan komunikasi sebagai pengorganisasian manusia dan memberikan dasar logika untuk memahami bagaimana orang berorganisasi. Memahami lingkup organisasi Circle Entertaiment, lebih mengarahkan pada komunikasi internal dengan adanya pertukaran gagasan antara pimpinan dan karyawan, guna terwujudnya tujuan Circle dengan ciri khas yang telah dimiliki.

Ketika anggota organisasi berkomunikasi untuk mengurangi ketidakpastian maka mereka akan melalui serangkaian siklus perilaku komunikasi. Ada tiga tahap siklus komunikasi untuk mengurangi ketidapastian; Aksi (action) yang mengacu pada pernyataan komunikasi dan perilaku yang menunjukkan ketidakpastian seseorang, aksi dalam Circle Organizer seperti halnya permasalahan personal tiap individu karyawan yang dapat mengurangi efektivitas kerja.

Interaksi (respons) untuk memberikan klarifikasi terhadap informasi yang tidak pasti sebagai hasil dari aksi yang dilakukan, dan hal ini tergambarkan pada Circle organizer adanya solusi dalam menangani permasalahan pribadi yang diduga menghambat kinerja karyawan, solusi ini didapatkan adanya waktu sharing dengan pimpinannya.

Penyesuaian (adjustment) yaitu tanggapan terhadap respons yang merupakan penyesuaian terhadap aksi yang diterima sebelumnya, penyesuaian antara pimpinan dan karyawan inilah yang tercipta di Circle organizer sehingga mampu memberikan dan menerima informasi yang baik demi kelancaran proses komunikasi yang ada di Circle entertaiment. Sedangkan interaksi ganda yaitu siklus dari aksi, respon dan penyesuaian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberbagai pertukaran informasi yang dilakukan Circle organizerdengan mengadakan pertemuan dan rapat untuk memutuskan bagaimana cara bertindak dan berperilaku dalam lingkup organisasi.

Weick memandang pengorganisasian sebagai proses evolusi yang terdiri atas tiga bagian yaitu: penerimaan informasi (Enactment); seleksi (selection); dan penyimpanan (retention). Tahap penerimaan informasi mengacu pada proses bagaimana suatu informasi diterima dan diinterpretasikan oleh organisasi. Circle organizer mampu menganalisis masukan informasi yang diterima untuk menentukan jumlah ketidakpastian yang ada dan memberikan makna terhadap informasi yang ada. Aturan-aturan yang ada akan dipergunakan mengenai bagaimana organisasi mengambil keputusan terhadap ketidakpastian yang muncul. Hal ini diambil untuk meningkatkan keefektivitasan kerja setiap karyawan.

Pada tahap seleksi, organisasi harus menganalisis apa yang diketahui dan memilih metode terbaik untuk mendapatkan informasi tambahan dalam mengurangi ketidakpastian. Dalam tahap ini CV. Circle organizer diharuskan untuk membuat keputusan mengenai aturan dan siklus yang akan digunakan dalam organisasi. Jika informasi masih ambigu, organisasi harus mencari sumber daya yang lain dan menentukan apakah organisasi memiliki aturan tambahan untuk mengurangi ketidak pastian atau siklus komunikasi tambahan dibutuhkan untuk memahami input dengan lebih baik. Peranan ide-ide kreatif dari para karyawan juga dapat dikatakan sebagai andil dari dalam merancang sebuah konsep yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ingin dikembangkan. Tanpa ide-ide kreatif dari karyawan maka Circle tidak akan bisa berkembang secara baik dan mulus.

Setelah organisasi mengkaji ulang kemampuannya untuk menghadapi ambigu, organisasi akan menganalisis efektifitas dari aturan dan siklus komunikasi dan terlibat dalam retensi (retention). Dalam tahapan retensi, organisasi menyimpan informasi yang akan digunakan pada waktu yang akan datang. Pada tahap ini, organisasi harus menentukan apa yang harus diatasi atau ditangani dan apa yang harus ditinggalkan atau diabaikan. Jika aturan atau siklus tertentu berguna dalam mengurangi ketidakpastian, sangat mungkin bahwa aturan atau siklus tersebut akan digunakan untuk mengarahkan organisasi itu dalam keputusannya di masa yang akan datang mengenai permasalahan yang serupa.

Sebuah motivasi atau dukungan dari pimpinan, pentingnya motivasi kerja karyawan untuk membangun dan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi ini berupa penghargaan bonus nominal, dan liburan ke suatu tempat bahkan pergi umrah gratis. Motivasi seperti inilah yang sangat diperlukan untuk mendukung proses dalam melaksanakan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai komunikasi organisasi pada CV. Circle Organizer, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

1. Proses komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan CV. Circle Organizer memakai sistem kekeluargaan dalam penyampaian pesan. Gaya komunikasi organisasi yang mana setiap anggota organisasi berhak mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal, merupakan ciri dari gaya komunikasi Equalitarian. Bentuk dari proses komunikasi secara kekeluargaan ini terjadi dalam interaksi antara pimpinan dan bawahan pada kegiatan evaluasi setiap hari rabu, dan pada kesempatan *sharing* permasalahan pribadi setiap karyawan.
2. Proses komunikasi organisasi yang dilakukan dalam mengelola sumber daya di CV. Circle Organizer, ialah setiap karyawan terlebih dahulu diberikan bekal ilmu dasar sampai mereka mampu bekerja dengan baik. Pengenalan bagian kerja dan apa yang akan dikerjakan merupakan hal utama yang diberikan oleh pimpinan sebelum karyawan tersebut terjun langsung dalam pekerjaan yang dilakukannya. Serta melakukan pelatihan mengenai alat-alat baru yang ada di Circle Organizer, dengan mendatangkan ahli dari luar organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi CV. Circle Organizer agar dapat menjadi organisasi yang solid dan tetap mendapat respon yang baik dimata masyarakat. Berikut rekomendasi dari peneliti yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan mendatang:

1. Secara internal lebih mengoptimalkan seluruh staff dan karyawan Circle Organizer dengan mempertahankan prinsip kekeluargaan sebagai bentuk komunikasi organisasi yang maksimal.
2. Kepada semua karyawan, ketika memiliki permasalahan pribadi yang tidak dapat terselesaikan, disarankan untuk memaksimalkan kegiatan *sharing* dengan pimpinan CV. Circle Organizer sehingga mampu memberikan solusi-solusi terbaik demi tetap tercipta kinerja yang maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke ArahRagam Varian Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Davis Ph.D, Keith dan John W. Newstrom, Ph.D. *Perilaku Dalam Organisasi*.PT. Gelora Aksara Pratama.

Djuarsa Sendjaja, Sasa. 2008. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad.Metode Penelitian Ilmu Sosial... hal.150-151

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Prespektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM press

Moloeng, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Rosda karya.

Mudjiono, Yoyon. 2012. *Ilmu Komunikasi*.Surabaya: Jaudar Press.

Muhammad, Arni. 1995. *Komunikasi Organisasi* .Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad,Arni.2005. *Komunikasi Organisasi*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyana, Deddy. 2008. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mulyana, Deddy. 2002. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Noor, Any. 2009. *Manajemen Event*. Bandung: alfabeta.

Nurdin, Ali. 2014. *Komunikasi Kelompok Dan Organisasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Pres.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.

S, Nasution. 1996. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutarto. 1978. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia.

Suprapto, Tommy. 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* .Jakarta: PT. Bumi Kita.

Victori Manopo, Jirre. E.Journal Ilmu Komunikasi, hal 361

Referensi lain :

www.apapengertianahli.com diakses 9 Mei 2018

www.googleweblight.com diakses 20 Mei 2018

www.landasanteori.com diakses pada tanggal 5 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id