KOMUNIKASI ORGANISASI STARTUP GLPLUS MANDIRI INDONESIA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

SKRIPSI

Oleh :
Klikananda Nur Akbar
B95219106

Dosen Pembimbing :
Advan Navis Zubaidi, S.ST, M.Si
198311182009011006

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Klikananda Nur Akbar

NIM : B95219106

Prodi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "Komunikasi Organisasi Startup GLplus Mandiri Indonesia dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai" ialah benar merupakan karya intelektual saya sendiri. Semua materi yang digunakan telah diakui serta dikutip sesuai aturan penulisan ilmiah yang berlaku.

Saya menyadari bahwa pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini dapat mengakibatkan tindakan disipliner dari Universitas. Saya siap menerima konsekuensi yang mungkin timbul akibat pelanggaran tersebut.

Demikianlah pernyataan otentikasi ini saya buat dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab. Saya siap memberikan klarifikasi atau menjawab pertanyaan terkait dengan skripsi ini.

Surabaya, 29 Juni 2023

Yan

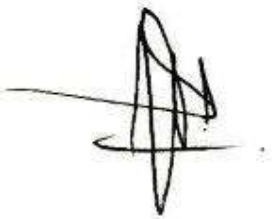
Klikananda Nur Akbar

NIM. B95219106

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Klikananda Nur Akbar
NIM : B95219106
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul : Komunikasi Organisasi Startup GLplus Mandiri Indonesia dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai

Laporan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan
Surabaya, 29 Juni 2023
Dosen Pembimbing



Advan Navis Zubaidi, S.ST, M.Si
198311182009011006

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

KOMUNIKASI ORGANISASI STARTUP GLPLUS MANDIRI INDONESIA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

SKRIPSI

Disusun oleh

Klikananda Nur Akbar

B95219106

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada tanggal 06 Juli 2023

Tim Penguji

Penguji I	Penguji II
Advan Navis Zubaidi, S.ST, M.Si	Dr. Agoes Moh. Moefad, S.H, M.Si
NIP. 198311182009011006	NIP. 197008252005011004

Penguji III	Penguji IV
Dr. Moch Choirul Arif, S.Ag, M. Fil.	Pardianto, S.Ag, M.Si
NIP. 197110171998031001	NIP.197306222009011004

Surabaya, 06 Juli 2023

Dekan,

Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.

NIP. 197110171998031001

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	: Klikananda Nur Akbar
NIM	: B95219106
Fakultas/Jurusan	: Fakultas Dakwah dan Komunikasi / Ilmu Komunikasi
E-mail address	: b95219106@student.uinsby.ac.id

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 STARTUP GLPLUS MANDIRI INDONESIA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

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, 29 Juni 2023

Penulis

(Klikananda Nur Akbar)

ABSTRAK

Klikananda Nur Akbar, B95219106. *Komunikasi Organisasi Startup GLplus Mandiri Indonesia dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.*

Seiring berkembangnya industri teknologi komunikasi maupun informasi, membuka kesempatan dan juga peluang baru bagi wirausaha-wirausaha muda untuk mengembangkan usahanya dalam bentuk yang bernama "perusahaan rintisan" atau yang biasa kita sebut dengan startup. Sejak tahun 2015, industri startup cukup menjamur di Indonesia, bahkan saat ini ada beberapa startup yang sudah berlevel *unicron* atau suatu perusahaan rintisan yang mempunya nilai valuasi hinggal 1 miliar dollar amerika. Hal ini yang membuat penulis bersemangat untuk meneliti salah satu perusahaan rintisan yang kebetulan adalah juga merupakan tempat dimana penulis magang di semester 7 kemarin. Penelitian ini sendiri memiliki tujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan serta juga memahami komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, yang mana perusahaan ini berdomisili di Malang dan juga Surabaya. Perusahaan ini bergerak di bidang *Business and Finance* yang mana mereka memiliki salah satu produk unggulan dalam bentuk aplikasi laporan keuangan yang bernama "GL++". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan penelitian deskriptif.

Kata Kunci : *Startup, Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ABSTRACT

Klikananda Nur Akbar, B95219106. Communication of GLplus Mandiri Indonesia Startup Organizations in Increasing Employee Morale.

As the communication and information technology industry develops, it opens up new opportunities and opportunities for young entrepreneurs to develop their business in the form of what is called a "startup company" or what we usually call startup. Since 2015, the startup industry has mushroomed in Indonesia, even now there are several startups that are at the unicorn level or a startup company that has a valuation of up to 1 billion US dollars. This is what makes the author excited to research a startup company which also happens to be the place where the author did his internship in semester 7 yesterday. This research itself aims to find out, describe and also understand the communication of GLplus Mandiri Indonesia startup organizations in increasing employee morale, which the company is domiciled in Malang and also Surabaya. This company is engaged in Business and Finance where they have one of the superior products in the form of a financial reporting application called "GL++". The method used in this research is a qualitative method, with descriptive research.

Keywords : Startup, Organizational Communication, Morale

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

خلاصة

انقر فوق نور أكبر، .تواصل منظمة ستارتب غلبلس ماندیري إندونیسیا لتعزیز روح عمل الموظفین.

مع تطور صناعة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، تفتح الفرص والفرص الجديدة للشباب رواد الأعمال لتطوير أعمالهم في شكل يسمى "شركة ناشئة" أو ما نسميه بشكل عام بالستارتب .منذ عام 2015، انتشرت صناعة الستارتب بشكل كبير في إندونيسيا، حتى أنه في الوقت الحالي هناك عدد قليل من الشركات الناشئة التي وصلت إلى مستوى اليونيكورن، أو بمعنى آخر شركة ناشئة تمتلك تقييمًا قيمته مليار دولار أمريكي .هذا ما يجعل الكاتب متحمسًا لدراسة إحدى الشركات الناشئة التي صادف أنها مكان التدريب العملي الخاص به في الفصل الدراسي السابق.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ووصف وفهم تواصل منظمة ستارتب غلبلس ماندیري إندونیسیا في تعزیز روح عمل الموظفین، حيث تتخذ هذه الشركة مقرها في مالانج وسورابايا .تعمل هذه الشركة في مجال الأعمال والتمويل، ولديهم أحد المنتجات الرئيسية وهي تطبيق تقارير المالية المسمى "جي الزائد زائد ."الأسلوب المستخدم في هذه الدراسة هو الأسلوب النوعي مع البحث الوصفي.

الكلمات الرئيسية: ستارتب، تواصل منظمة، روح العمل.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING 2
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI 3
MOTTO 5
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI 6
KATA PENGANTAR 7
ABSTRAK 12
BAB I PENDAHULUAN 15
A. Latar Belakang 15
B. Rumusan Masalah 21
C. Tujuan Penelitian 21
D. Manfaat Penelitian 22
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan 23
BAB II KAJIAN PUSTAKA 29
A. Definisi Konsep 29
1. Komunikasi Organisasi 29
2. Semangat Kerja 34
3. Startup (Perusahaan Rintisan) 38
B. Kerangka Teoritik 42
1. Teori Komunikasi Karl E. Weick (Enactment Theory) 42

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB III METODE PENELITIAN 48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 48
B. Subjek, Objek, dan Lokasi Penelitian 49
C. Jenis dan Sumber Data 51
D. Tahap – Tahap Penelitian 51
1. Tahap Pra Lapangan 51
2. Tahap Lapangan 52
3. Tahap Penulisan Laporan 52
E. Teknik Pengumpulan Data 52
1. Wawancara 52
2. Observasi 53
3. Dokumentasi 53
F. Teknik Validitas Data 54
G. Teknik Analisis Data 54
1. Reduksi Data 54
2. Display data 54
3. Penarikan Kesimpulan 54
H. Sistematika Pembahasan 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian 56
1. Layanan Jasa dan Produk 56
2. Aplikasi Laporan Keuangan GL++ 58

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. Fitur-fitur dan Karakteristik GL++ 61
B. Penyajian Data 65
1. Situasi dan Kondisi Perusahaan saat Covid-19 66
2. Sikap Founder dan Cara Penyelesaiannya 72
3. Sistem Komunikasi Organisasi di Startup GLplus Mandiri Indonesia 78
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data) 84
1. Perspektif Teori 84
2. Perspektif Islam 91
BAB V PENUTUP 99
A. Kesimpulan 99
B. Saran 103
DAFTAR PUSTAKA 107
LAMPIRAN 112

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman modern seperti sekarang ini, umumnya setiap manusia akan melakukan kegiatan produktif guna menghidupi kebutuhan sehari-harinya, salah satunya dengan "bekerja". Bekerja dapat membuat segala kebutuhan hidup kita baik pangan, sandang maupun hal lainnya menjadi tercukupi. Konon seiring berkembangnya teknologi zaman sekarang, banyak sekali perusahaan rintisan (*startup*) yang menjamur dan tumbuh di muka bumi ini, termasuk negara kita tercinta, Indonesia. Bagaimana tidak, menurut jurnal yang saya baca berjudul "Pengguna Bisnis Startup di Indonesia" dengan penulis bernama A Andrianto serta Rahmat Hidayat, perkembangan startup di Indonesia tergolong cukup pesat. Jumlahnya terus meningkat dari tahun ke tahun, bahkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat bahwa Indonesia memiliki 2100 perusahaan startup yang mana beberapa perusahaan rintisan tersebut mendulang kesuksesan di kancah internasional. Sebut saja seperti Tokopedia, Gojek, Ruang Guru, maupun

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Traveloka. Hal inilah yang membuat perekonomian di Indonesia ikut meningkat dari waktu ke waktu.[1]

Namun, patut kita ketahui bahwasanya sejak bulan Maret 2020, dunia digemparkan oleh pandemi Covid-19 yang merenggut banyak korban jiwa dan menyebabkan perekonomian di seluruh dunia ikut merosot. Perusahaan rintisan (*startup*) pun banyak yang ikut terdampak oleh pandemi ini, sehingga bukan hal yang mengejutkan bila banyak sekali kita temukan perusahaan yang "gulung tikar" karena efek virus Corona ini. Dikutip dari jurnal berjudul "Kemampuan Bisnis Rintisan Indonesia di Masa Pandemi" yang ditulis oleh Indria Handoko, tantangan terbesar mayoritas *startup* dalam menghadapi situasi seperti ini adalah bagaimana harus berhadapan dengan situasi keuangan industri (*cashflow*) yang makin hari terus menurun, juga berkurangnya produktivitas serta mentalitas pekerja sehingga perekonomian masyarakat menjadi tidak stabil. Belum lagi tantangan perusahaan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar semenjak adanya pandemi Covid-19, perubahan gaya hidup, pola pikir, risiko kesehatan baik itu fisik maupun mental, serta perekonomian

[1] Kurniawan, Rakhmad, dan Prameka, "*EMPLOYER BRANDING:BAGAIMANA PERUSAHAAN STARTUPBERSTATUS DECACORNDI INDONESIA MAMPU MENARIK KANDIDAT TERBAIK DI PASAR TENAGA KERJA?*," JurnalIstiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol.7 / No.1: 36-50, Januari 2021, Hal. 37.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

sosial. Situasi ini sangat *unpredictable*, penuh ketidakpastian dan berisiko tinggi, yang membuat para *founder startup* diwajibkan untuk memutar otak serta menemukan cara agar mampu bertahan, dengan berbagai inovasi dan terobosan-terobasan baru tentunya.[2] Hal inilah yang menjadi salah satu motivasi penulis dalam mengangkat isu ini ke dalam skripsi saya nantinya.

Lantas hubungannya apa dengan "peningkatan semangat kerja pada *startup*"? Perlu kita ketahui bahwa setiap *startup* mempunyai ciri khas dan budayanya masing-masing. Mulai dari soal visi misi, lingkungan komunikasi antar ketua maupun anggotanya, serta hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan di setiap perusahaan rintisan tersebut. Faktor-faktor tersebut yang akan menunjang peningkatan semangat kerja di lingkungan *startup*, apakah sistem dalam *startup* tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berloyalitas? Atau bahkan sebaliknya? Belum lagi semenjak pandemi Covid-19, hal seperti ini akan lebih mudah untuk dianalisis di seluruh *startup*, baik itu

[2] Karina, Sa'diyah, Nabilah, Panorama "*PENGARUH PERUSAHAAN STARTUP TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA SELAMA PANDEMI COVID-19*," Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri Vol. 2 No. 1, Februari 2022, Hal. 157.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

berskala besar maupun kecil. Sebenarnya apa sih yang dimaksud dengan peningkatan semangat kerja?

Menurut Bambang M.Yani (2012), peningkatan karier didefinisikan bahwasanya setiap orang yang melakukan pekerjaan di muka bumi ini, entah bekerja di perusahaan ataupun lembaga-lembaga lainnya, pasti mengharapkan suatu *feedback* atau yang biasa kita sebut dengan balas jasa atau harapan atas prestasi yang sudah diberikan. Tentunya salah satu harapan itu diwujudkan dengan meraih posisi strategis atau biasa disebut jabatan tertentu agar menunjang karier dari setiap orang tersebut di masa depan. Hal inilah yang juga berkesinambungan dengan pernyataan selanjutnya dari Rachmawati mengenai peningkatan karier. Menurut Rachmawati (2008), dalam kacamata aktivitas di perusahaan, peningkatan karier merupakan serangkaian kegiatan yang melibatkan kepegawaian untuk membantu para karyawan dalam merencanakan karier masa depan mereka di suatu lembaga ataupun perusahaan, agar baik perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan, mampu meningkatkan diri secara maksimal. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2013), maksud dari peningkatan karier dalam definisi yang lain diartikan sebagai proses memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta perilaku untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan dan tuntutan klien

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

atau pelanggan.[3] Sedangkan apa itu semangat dalam bekerja?

Menurut Ketchan serta Strawser, semangat kerja merupakan suatu rangkaian emosi yang mengekspresikan bentuk kecintaan yang dibentuk oleh setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, semangat kerja juga memberikan bukti serta tolak ukur bahwa seberapa jauh individu mengidentifikasi perusahaan, serta menjalankan visi misi dari perusahaan tersebut (Aprila, 2005). Robbins serta Judge (2011) juga mengartikan bahwa semangat kerja adalah suatu situasi dimana para karyawan memihak kepada lembaga atau perusahaan tertentu diserta dengan visi misinya, dan tentu saja memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam badan usaha atau lembaga tersebut. Dengan kata lain, semangat kerja memiliki kaitan dengan harapan karyawan yang tinggi dalam berbagi serta berkorban bagi lembaga ataupun perusahaan. Menurut Lee serta Marthur, pegawai dengan semangat kerja yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (Riady, 2009): Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan lembaga ataupun perusahaan; Menganggap lembaga atau perusahaan

[3] Balbed dan Sintaasih, "*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN*," E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703, Hal. 4681.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

merupakan tempat terbaik dalam bekerja; Berjuang dan berkorban demi kebaikan institusi atau perusahaan.[4]

Tentunya dengan melihat isu ini membuat penulis semakin yakin untuk mengangkat topik ini ke dalam skripsi, apalagi kegiatan penulis saat ini tidak jauh dari bidang bisnis maupun komunikasi organisasi. Lantas mengapa *startup* GLPLUS MANDIRI INDONESIA menjadi rujukan dalam penelitian ini? Jujur, saya sangat tertarik dengan *startup* berbasis UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang meskipun perusahaannya belum berbasis secara hukum (PT / CV), namun selama *startup* ini tetap eksis dan mampu mensejahterakan pegawainya, saya rasa *startup* seperti ini mampu untuk dijadikan rujukan dalam keberhasilan mereka meningkatkan semangat kerja para sumber daya manusianya. GLPLUS MANDIRI INDONESIA mampu membuktikan hal itu. Dikutip dari website-nya yang beralamat di glplusplus.com, GLPLUS MANDIRI INDONESIA merupakan salah satu *startup* yang menyediakan layanan jasa software akuntansi online berbasis web yang memanfaatkan

[4] Prawitasari dan Bustari, "*HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AUTOMALL CABANG BENGKULU*," CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL, Vol. 3 No. 1, Juni 2020, Hal. 32.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

manajemen basis data (DBMS) yang terintegrasi, sehingga mampu memberikan layanan informasi serta memberikan kemudahan dalam memenuhi kebutuhan laporan keuangan, serta efisiensi bagi manajemen bisnis kliennya.[5] Sungguh menarik untuk diulik dan diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan oleh peneliti pada latar belakang sebelumnya, tentu perlu dirumuskan mengenai hal apa yang menjadi fokus penelitian yang kemudian akan diteliti dalam pembahasannya. Hal ini digunakan untuk menentukan arah dari kajian penelitian. Pada penelitian kali ini fokus penelitian yang dapat peneliti rumuskan adalah "Bagaimana sistem komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu "untuk mendeskripsikan dan memahami komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri

[5] Naufal, "GLPLUS MANDIRI INDONESIA OFFICIAL WEBSITE." (https://glplusplus.com/, diakses pada 11 Januari 2023, 20:15)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai."

D. Manfaat Penelitian

Sebuah kajian penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam upaya pengkajiannya tidak lain juga pada penelitian kali ini. Pada penelitian kali ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoretik

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan bacaan dalam bidang keilmuan komunikasi, khususnya yang berkaitan dengan media komunikasi organisasi. Dan tentunya penulis berharap penelitian ini dapat berjalan secara berkelanjutan, utamanya memberikan kesempatan bagi UMKM di Indonesia untuk unjuk gigi dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

   Memberikan pengetahuan mengenai komunikasi organisasi *startup* GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, juga menjadi masukan untuk *startup* GLplus Mandiri Indonesia untuk terus melakukan perbaikan dalam hal strategi komunikasi yang digunakan agar tercipta lingkungan yang sehat dan nyaman bagi para pekerjanya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang peneliti lakukan tidak lepas dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Upaya ini dimaksudkan sebagai acuan dan pedoman untuk melakukan penelitian yang tepat dan relevan. Berdasarkan hasil pencarian, berikut adalah penelitian sebelumnya yang peneliti temukan.

Yang pertama adalah penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Windika Utama Semarang)". Penelitian ini ditulis oleh Fadhlillah Dali Putra, mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang, Jawa Tengah. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian serta definisi operasional. Penelitaian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, lalu menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional. Dilihat dari tujuan penelitian tersebut, kurang lebih penelitian ini memiliki sedikit kesamaan dengan topik yang saya angkat saat ini, dimana peningkatan karier maupun perjanjian organisasional memegang peranan

UIN SUNAN AMPEL
S I B A K A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

penting terhadap jalannya hasil penelitian nantinya. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada metode penelitian dimana saya menggunakan metode kualitatif, sedangkan Fadhillah menggunakan metode kuantitatif.[6]

Yang kedua adalah penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Sadang Jaya". Penelitian ini ditulis oleh Vilda Desnata, mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian serta defiisi operasional. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah membahas mengenai "pengembangan / peningkatan karier serta komitmen / perjanjian organisasional" di suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya, serta pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya. Sedangkan perbedaannya tentu saja terletak pada metode penelitian dimana penulis menggunakan

[6] Dali Putra, "*Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Windika Utama Semarang)*,", Jurnal Komunikasi dan Informasi, Hal. 8.

UIN SUNAN AMPEL
S I B A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

metode kualitatif, sedangkan Vilda menggunakan metode kuantitatif.[7]

Yang ketiga adalah penelitian yang berjudul "Pengaruh Quality of Work Life dan Pengembangan Karier dengan Moderasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang)". Penelitian ini ditulis oleh Arif Pribowo dan Endang Tjahjaningsih, mahasiswa serta mahasiswi Universitas Stikubank, Semarang, Jawa Tengah. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian serta definisi operasional. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah membahas terkait dengan "pengembangan / peningkatan karier serta komitmen / perjanjian organisasional" di suatu perusahaan. Terlebih di penelitian ini juga mengambil sudut pandang *quality of work life* yang akan lebih fokus kepada *habit* setiap pegawai di perusahaan tersebut. Sedangkan untuk perbedaannya terletak kepada metode penelitian dimana penulis menggunakan

[7] Desnata, Skripsi : "Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Sadang Jaya," (Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya), Hal. 5.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kualitatif, sedangkan Arif dan Endang menggunakan kuantitatif.[8]

Yang keempat adalah penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri". Penelitian ini ditulis oleh Vivi Irma Safitri, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru, selaku mahasiswi serta mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel penelitian serta definisi operasional. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah membahas mengenai "pengembangan atau peningkatan karier serta komitmen atau perjanjian organisasional" di suatu perusahaan. Sedangkan untuk perbedaannya terletak kepada metode penelitian dimana penulis menggunakan kualitatif, sedangkan Vivi, Dewi, serta Agung menggunakan kuantitatif.[9]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[8] Pribowo dan Tjahjaningsih, "*Pengaruh Quality of Work Life dan Pengembangan Karier dengan Moderasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang)*," Telaah Manajemen Vol. 12 Edisi2, OKtober 2015, Hal. 75.

[9] Irma Safitri, Susita, dan Wahyu Handaru, Skripsi : "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri," PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA 2021, Hal. 5.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Yang kelima adalah penelitian yang berjudul "Strategi Komunikasi Humas dalam Membentuk Citra Pemerintahan di Kota Malang". Penelitian ini ditulis oleh Sisilia Herlina, mahasiswi Universitas Tribhuwana Tunggadewi, kota Malang, Jawa Timur. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan data hasil penelitian dari subjek yang diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif yang mana terfokus dalam meneliti strategi komunikasi dari pihak lembaga untuk mencapai tujuan tertentu. Terlebih letak penelitian ini juga berada di kota Malang, Jawa Timur. Sedangkan perbedaannya terletak kepada inti dari permasalahan penelitian tersebut yang mana penulis menggunakan peningkatan karier, perjanjian organisasional serta semangat kerja pegawai di startup, sedangkan Sisilia merumuskan permasalahan seputar membentuk citra pemerintahan di kota Malang.[10]

Yang keenam adalah penelitian yang berjudul "Strategi Komunikasi dalam Membangun Awareness Wisata Halal di Kota Bandung". Penelitian ini ditulis oleh Soraya Ratna Pratiwi,

[10] Herlina, "*STRATEGI KOMUNIKASI HUMAS DALAM MEMBENTUK CITRA PEMERINTAHAN DI KOTA MALANG*," Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 4, No. 3, 2015, Hal. 494.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Susanne Dida, Nuryah Asri Sjafirah, selaku mahasiswi Universitas Padjadjaran, kota Bandung, Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan data hasil penelitian dari subjek yang diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif yang mana terfokus dalam meneliti strategi komunikasi dari pihak lembaga untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan perbedaannya terletak kepada inti dari permasalahan penelitian tersebut yang mana penulis menggunakan peningkatan karier, perjanjian organisasional serta semangat kerja pegawai di startup, sedangkan Soraya, Susanne serta Nuryah merumuskan permasalahan seputar membangun awareness Wisata Halal di kota Bandung.[11]

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[11] Ratna Pratiwi, Dida, dan Asri Sjafirah, "*Strategi Komunikasi dalam Membangun Awareness Wisata Halal di Kota Bandung*," Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 6, No. 1, Juni 2018, Hal. 84.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Definisi Konsep

Judul penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi pada Peningkatan Semangat Kerja Pegawai GLplus Mandiri Indonesia. Maka definisi konsepnya adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi memiliki arti sebagai komponen yang digabung secara terpadu dan berkaitan dengan kekuatan strategis perusahaan yang meliputi tantangan sosial budaya dan dirancang agar tujuan utama perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan koridor yang diinginkan. LR Jauch serta WF Glueck mengatakan bahwa strategi merupakan *planning* yang disatukan, serta berafiliasi terhadap keunggulan strategis badan usaha / organisasi / lembaga melalui sosial budaya, yang dikonsep sedemikian rupa agar tujuan utama dari organisasi tersebut bisa tercapai sesuai dengan prosedur yang tepat. Oleh sebab itu, Kennedy dan Soemanegara berpendapat bahwa strategi yaitu masukan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang digunakan agar dapat mampu menggapai tujuan akhir.[12]

Pada hakikatnya komunikasi organisasi merupakan *planning* serta pengelolaan agar tercapai hal yang diinginkan. Namun, dalam menggapai suatu hal itu, komunikasi organisasi tidak hanya sekadar sebagai petunjuk yang fokus memperlihatkan arah saja, melainkan wajib mampu membuktikan bagaimana strategi operasionalnya. Begitupun juga dengan komunikasi organisasi yang memiliki paduan perencanaan komunikasi dengan menajemen komunikasi agar tercapai tujuan yang diinginkan di organisasi tersebut.

Pemilihan komunikasi organisasi termasuk langkah yang sangat vital serta perlu berhati-hati ketika menyusun perencanaan komunikasi, sebab jika hal ini salah atau keliru, maka hasil yang didapat bisa sangat fatal serta menyebabkan kerugian dari segi materi, waktu, serta tenaga. Oleh sebab itulah strategi adalah suatu rahasia yang disembunyikan perencanaannya. Kondisi dan situasi turut dipertimbangkan dalam pemilihan

[12] Putri dan Kadewandana, "*Prinsip-prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika*," CoverAge, Vol. 8, No. 2, Maret 2018, Hal. 28.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

strategi komunikasi agar hasil kedepannya bisa jauh lebih efektif serta efisien.[13]

Menurut Jenis serta Kelly, komunikasi organisasi adalah suatu fase yang dilakukan oleh seseorang atau suatu media yang memberitahukan suatu rangsangan untuk mengubah atau membentuk perilaku orang lain. Menurut Raymond Ross, komunikasi organisasi adalah fase pemesanan, pemilihan, serta pengiriman simbol-simbol yang membantu pendengar menghasilkan suatu maksud atau tanggapan dari setiap pikirannya yang serupa dengan apa yang dimaksud komunikator. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman, pemesanan serta penerimaan suatu kode atau pesan dari satu orang atau lebih, yang diterima dan dimengerti oleh pendengar serta lawan bicara. Komunikasi organisasi merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang.

Menurut Stephen Robbins, organisasi merupakan suatu kelompok atau unit

[13] Putri Lestari, Skripsi : "STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KETERTIBAN LALU LINTAS PADA SATLANTAS POLRESTA KOTA PALEMBANG," Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2016, Hal. 44.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kehidupan sosial yang diatur dan dieksekusi secara sadar serta dibatasi oleh masalah-masalah yang relatif dapat diketahui. Siagyan menegaskan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk perkumpulan atau persekutuan yang dilaksanakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama-sama dalam suatu ikatan komitmen. Sementara itu, Thompson menyampaikan pendapat bahwa organisasi tersebut adalah kumpulan dari berbagai macam anggota khusus serta bersifat sangat rasional dan juga impersonal. Anggota khusus ini berbondong-bondong untuk bekerja sama dalam mencapai satu atau lebih tujuan bersama yang didiskusikan dan ditentukan oleh komunitas. Keberadaan komunikasi organisasi itu sendiri digunakan untuk mencapai visi mis bersama, jenis komunikasi ini banyak dilakukan serta digunakan dalam konteks pekerjaan, seperti yang dijelaskan dalam buku Organizational Communication karya Morrison.

Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan di antara unit-unit dalam suatu organisasi. Unit-unit komunikasi ini terhubung dalam struktur hirarki dan beroperasi di lingkungan tertentu. Umumnya, melibatkan individu-individu yang menerima,

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

menafsirkan, dan bertindak berdasarkan informasi yang diterima. Komunikasi organisasi juga dapat diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan pesan dalam kelompok yang bersifat formal maupun informal. Proses komunikasi menjadi semakin kompleks seiring dengan ukuran dan kompleksitas organisasi tersebut. Dalam organisasi yang lebih besar dan kompleks, proses komunikasinya pun semakin rumit.

Dalam komunikasi organisasi, orang-orang berperan sebagai subjek yang menerima, menafsirkan, dan mengambil tindakan berdasarkan informasi yang diterima. Saat organisasi menjadi lebih besar dan kompleks, proses komunikasinya juga menjadi lebih rumit. Karena itu, penting untuk memusatkan perhatian pada cara kerja proses tersebut secara efektif dan mendukung kelangsungan organisasi. Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan yang terjadi di dalam suatu organisasi. Ini mencakup berbagai jenis komunikasi seperti memo, kebijakan, pernyataan resmi dan lain-lain yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Proses komunikasi dipilih berdasarkan konsensus sosial dan biasanya

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

berfokus pada kebutuhan individu anggotanya.[14]

2. Semangat Kerja

Nitisemito (1988) berpendapat bahwa semangat kerja adalah usaha dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan rutin sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dan dimaksimalkan dengan begitu cepat serta baik.

Menurut Chaplin (1993), semangat kerja dapat didefinisikan sebagai sikap yang membedakan dalam bekerja, yang mencakup keyakinan diri, motivasi diri yang tinggi untuk tetap produktif, kebahagiaan, dan keteraturan dalam menjalankan tugas. Tidak sampai disitu saja, Nawawi (1990) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah situasi batin sesosok pegawai yang mempengaruhi usahanya demi menggapai suatu visi misi melalui aktivitas pekerjaan yang tentunya sudah menjadi kewajibannya.

Lain halnya dengan Siswanto. Siswanto (2010) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi spiritual atau aktivitas individu

[14] Rahmadhani dan Iskandar, "*Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser*," Jurnal Komunikasi Pembangunan, Vol.14, No.2, Juli 2016, Hal. 136.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dan kelompok tenaga kerja yang memunculkan kegembiraan yang mendalam, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Moekijat (2012), semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berkenaan dengan jiwa, semangat kelompok, kesenangan, maupun aktivitas sehari-hari. Jika karyawan terlihat bahagia, memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tugas dan aktivitas, serta bersikap ramah satu sama lain, maka dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Di sisi lain, jika karyawan terlihat tidak puas, mudah marah, sering sakit, suka mempertanyakan, gelisah, dan pesimis, maka hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mereka sangat rendah, dan perlu dicari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Dari teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya, dapat dipahami bahwa semangat kerja melibatkan sikap individu yang lebih gigih, optimis, kooperatif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisiensi dan menghasilkan hasil yang baik. Semangat kerja

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

melibatkan keinginan setiap individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan tekun, disiplin, optimisme, dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[15]

Semangat kerja merupakan manifestasi perasaan yang mencerminkan keinginan, kemampuan, minat, dan semangat seorang karyawan yang bekerja dengan rajin, disiplin, dan motivasi tinggi untuk melakukan lebih banyak, lebih cepat, dan lebih baik. Keberadaan semangat kerja yang kuat di setiap individu yang bekerja dalam perusahaan atau instansi akan memberikan berbagai keuntungan yang signifikan. Etos kerja yang kuat biasanya dikenali dari kesediaan seseorang untuk mencurahkan hati dan jiwanya ke dalam pekerjaannya. Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang dan menyebabkan seseorang bekerja dalam suasana senang, sehingga

[15] Pranata Manihuruk, "*PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA*," Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No.2, September 2020, Hal. 12.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

memungkinkan mereka bekerja secara proaktif, cepat dan lebih baik.

Moralitas merupakan sikap yang menandakan adanya ketertarikan pada pekerjaan dan mendorong kerjasama serta penyelesaian tugas tepat waktu dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja menjadikan seseorang untuk bekerja keras dan kreatif dalam bekerja. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi pasti mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.[16]

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja mencerminkan suasana keseluruhan yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja. Jika seorang karyawan merasa antusias, bahagia, dan optimis, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi jika pegawai tersebut suka berdebat, marah, atau terlihat tidak bahagia, maka semangat kerja karyawan tersebut rendah. Semangat kerja atau biasa disebut moralitas (etos kerja) merupakan sikap

[16] Cahyani dan Mujiati, "*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA*," E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019, Hal. 3199.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

emosional siap yang memungkinkan pegawai melakukan lebih banyak pekerjaan tanpa kelelahan, akibatnya karyawan berpartisipasi dengan antusias dalam kegiatan serta upaya kelompok kerjanya, dan karyawan kurang rentan terhadap pengaruh eksternal, terutama dari orang-orang yang mempertimbangkan tujuan mereka berdasarkan fakta bahwa hanya kepentingan manajer terhadap mereka.

3. Startup (Perusahaan Rintisan)

Startup atau yang biasa kita sebut dengan perusahaan rintisan, merupakan perusahaan start-up yang didirikan oleh satu atau lebih individu dengan tujuan mengembangkan produk atau layanan yang unik dan relevan bagi pasar yang dituju. Jenis perusahaan ini biasanya menggunakan sistem online untuk memasarkan atau mempromosikan produk dan layanan mereka dan memiliki potensi pertumbuhan yang tinggi. Memulai sebuah bisnis tentunya tidak mudah, terutama dalam hal pembiayaan. Bagaimanapun, startup memiliki dampak besar pada aktivitas ekonomi. Perusahaan ini identik dengan mengandalkan investor atau modal ventura untuk mengumpulkan uang dalam jumlah besar. Selain itu, saat ini banyak program pemerintah yang memberikan dukungan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

finansial kepada startup, antara lain PPBT dan CPBT.[17]

Dibandingkan dengan perusahaan tradisional, startup cenderung lebih fleksibel dalam mengelola bisnisnya. Fleksibilitas ini mencakup orang, infrastruktur, produk, layanan, dan lainnya. Startup tidak menghasilkan keuntungan besar sejak awal. Hal ini berbeda dengan perusahaan tradisional yang telah diuntungkan bahkan sejak awal keberadaannya. Karena startup membutuhkan dana untuk lebih mengembangkan bisnis serta perusahaannya. Untuk bertahan dan berkembang, startup biasanya mencari sumber pendanaan dari pihak luar. Selain itu, dana tersebut juga erat kaitannya dengan teknologi. Beberapa perusahaan startup memiliki kemampuan untuk mengubah teknologi menjadi produk dan layanan yang ditawarkan kepada konsumen.

Tujuan utama menciptakan startup adalah untuk merespon dan memenuhi kebutuhan pasar sasaran dengan menciptakan produk atau layanan dengan inovasi baru. Selain itu, startup bertujuan untuk menjadi perusahaan

[17] Ayu, "*Perempuan Pebisnis Startup di Indonesia dalam Perspektif Cybertopia*," Jurnal Studi Komunikasi, Vol.1, No.2, Juli 2017, Hal. 117.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang dapat tumbuh dan berkembang secara cepat dan berkelanjutan. Tujuan dari perusahaan startup adalah untuk berkembang dengan cepat bahkan dalam waktu yang relatif singkat sehingga produk mereka mudah dikenal dan laris manis di pasaran. Startup yang ditargetkan bertujuan untuk menghilangkan cacat produk yang ada atau membuat produk dan layanan yang sama sekali baru. Umumnya, startup memerlukan modal yang cukup besar untuk menjalankan operasionalnya, namun pendapatan yang mereka peroleh masih terbatas. Oleh karena itu, startup cenderung mengandalkan kehadiran investor atau modal ventura sebagai sumber pendanaan.[18]

Membangun sebuah perusahaan rintisan atau startup merupakan usaha yang memiliki risiko tinggi karena kebutuhan modal yang besar tidak sebanding dengan potensi pendapatan yang besar. Selain itu, banyak startup yang belum memiliki model bisnis yang mapan sehingga sulit untuk melangkah ke tahap bisnis selanjutnya. Namun, di sisi

[18] Jayen Suwarno dan Silvianita, "*Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup (Studi pada 15 Perusahaan Startup di Program Indigo Incubator, Bandung Digital Valley)*," Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No. 1 April 2017, Hal. 99.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

lain, perusahaan rintisan juga dapat menjadi tempat kerja yang memberikan peluang besar untuk belajar dan berinovasi. Modal awal yang diinvestasikan dalam perusahaan start-up umumnya digunakan untuk mengembangkan rencana bisnis dan melakukan riset pasar guna menentukan permintaan pasar terhadap produk atau layanan yang mereka hasilkan.

Secara global, pertumbuhan startup sendiri sangat bagus. Hampir selalu ada startup baru. Di Indonesia, tren perusahaan startup semakin berkembang. Hal ini tak lepas dari hadirnya 5 perusahaan startup asal Indonesia yang saat ini menyandang status tunggal. Perusahaan tersebut antara lain Gojek, Traveloka, Bukalapak, Tokopedia serta J&T Express. Tren pertumbuhan perusahaan startup tidak lepas dari pertumbuhan jumlah pengguna internet. Startup baru juga menawarkan solusi dan opsi yang berbeda. Salah satu tren startup terbaru adalah banyaknya startup pendidikan baru. Ada beberapa alasan yang membuat perkembangan startup di Indonesia sangat baik, seperti keterbukaan terhadap hal-hal baru, startup memiliki pasar yang

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

menjanjikan, mengikuti tren, serta dukungan investor dan pemerintah yang sangat baik.[19]

B. Kerangka Teoritik

Biasa disebut kerangka pikir penelitian, kerangka teoritik menjadi dasar untuk meneliti suatu objek nantinya melalui subjek penelitian bersama dengan teknik penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai. Komunikasi Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana komunikasi pihak GLplus Mandiri Indonesia berfungsi dalam upaya meningkatkan semangat kerja para pegawai dari startup tersebut. Nantinya peneliti akan menganalisis data hasil wawancara dari pihak GLplus Mandiri Indonesia dan juga dari objek yang ditentukan oleh peneliti yakni pegawai GLplus Mandiri Indonesia mengenai semangat kerja mereka di *startup* tersebut.

1. Teori Komunikasi Karl E. Weick (Enactment Theory)

Berdasarkan hasil riset yang saya temukan di internet serta penelitian-penelitian terdahulu,

[19] Yanuarti dan Dewi, "STARTUP BISNIS SEBAGAI ALTERNATIF INVESTASI : STUDI KASUS PADA PT. FITURE TEKNOLOGI INOVASI," Jurnal ULTIMA Management, Vol. 10, No. 2, Desember 2018 Hal. 82.

UIN SUNAN AMPEL
S B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

judul yang sedang saya teliti ini memiliki keterkaitan dengan teori komunikasi milik Karl E. Weick yang beliau cetuskan pada tahun 1988 dan diberi nama *Enactment Theory*. Mengapa *Enactment Theory* (Teori Penetapan / Pemberlakuan)? Berdasarkan apa yang saya baca di buku rilisan University of Twente berjudul "*Communication Theories*", secara harfiah teori *enactment* milik Weick tersebut menjelaskan bahwa organisasi mempunyai karakteristik yang cukup kompleks, serta transformasi lingkungan yang dipersepsikan manajemen secara kolektif. Tingkat kompleksitas dan perubahan lingkungan yang dialami oleh setiap badan usaha atau organisasi bervariasi tergantung pada cara mereka memandang kepastian lingkungan. Kompleksitas dan perubahan lingkungan tersebut menuntut pengambil keputusan, seperti pendiri perusahaan, untuk segera merespons ketidakpastian lingkungan dengan langkah-langkah yang efektif, khususnya pada saat dunia diserang pandemi Covid-19. Weick lebih lanjut mengungkapkan bahwa ketika lingkungan organisasi atau badan usaha menjadi semakin kompleks dan sulit untuk dikelola, maka organisasi atau badan usaha tersebut hanya dapat merespons situasi tersebut berdasarkan pengalaman manajemen dalam menghadapi krisis dan ketidakpastian. Hal inilah

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang menuntut para pengambil keputusan untuk memutar otak sekeras-kerasnya agar permasalahan ini bisa terselesaikan.[20]

Karl E. Weick sendiri memandang organisasi sebagai proses evolusioner yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu *enactment* (penetapan), *selection* (seleksi), serta *retention* (penyimpanan). *Enactment* sendiri memiliki arti sebagai pendefinisian situasi, atau menggali informasi yang tidak jelas dari luar. Kemudian yang kedua adalah *selection* (seleksi) yang mana bagian tersebut memungkinkan kelompok untuk memperoleh beberapa bidang tertentu serta menolak bidang-bidang informasi lainnya. Sedangkan yang ketiga yaitu *retention* (penyimpanan) yang mana proses ini menyimpan bidang-bidang tertentu yang akan digunakan di masa depan. Fase seleksi yang melibatkan para anggota organisasi maupun pelaku usaha akan mendapatkan suatu informasi yang relevan serta menolak informasi lainnya. Informasi yang telah disimpan akan digabungkan dengan informasi yang telah ada sebelumnya untuk memberikan

[20] *COMMUNICATION THEORIES by University of Twente*, Hal. 155.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dorongan atau pengaruh terhadap pergerakan organisasi atau badan usaha tersebut.[21]

Enactment merupakan fase dimana individu secara aktif membangun, mengubah, serta menghapus sejumlah fitur obyektif dari lingkungan mereka, sehingga pelaksanaannya tidak terbatas pada persepsi semata. (Johanna, 2013:16). Definisi enactment ini menjaga keberadaan informasi yang diperoleh dari lingkungan internal serta lingkungan eksternal dalam organisasi. Ini tentang bagaimana informasi dapat diterima serta ditafsirkan oleh organisasi. Teori Enactment dipakai untuk mengetahui fase organisasi yang terjadi ketika lingkungan berubah.

Teori ini juga dimanfaatkan untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana individu memikirkan dan berperilaku sebagai anggota suatu organisasi, serta untuk menjelaskan hubungan antara aktivitas anggota organisasi dengan lingkungannya. Aktivitas dalam organisasi berperan dalam mengurangi

[21] Kusuma Wijayanti, Skripsi : "ANALISIS PROSES INFORMASI ORGANISASIONAL DENGAN PENDEKATAN KARL WEICK TENTANG PERKEMBANGAN INDONESIA WIFI DI DIVISI WIRELESS BROADBAND AREA YOGYAKARTA," PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2013, Hal. 15.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ketidakpastian informasi. Organisasi menunjukkan ciri kompleksitas dan perubahan dalam lingkungannya yang dirasakan secara kolektif oleh manajemen. Tingkat kompleksitas dan perubahan lingkungan bervariasi tergantung pada persepsi perusahaan mengenai tingkat kepastian lingkungan.

Pada tahap penerimaan ini, orang tidak hanya bereaksi secara pasif terhadap lingkungannya. Manusia menafsirkan lingkungan mereka secara efektif dan selektif, mengenali ambiguitas informasi yang disajikan kepada mereka. Organisasi menganalisis data masukan. Berdasarkan masukan tersebut, organisasi dapat menentukan tingkat ketidakpastian sambil memberi makna pada informasi tersebut. Orang akan fokus pada pesona atau pesona dan tahu bahwa akan ada ambiguitas. Akuisisi informasi mengacu pada proses menerima dan menafsirkan informasi oleh suatu organisasi. Weick percaya bahwa fase implementasi sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Pada tahap penerimaan atau penerapan informasi ini, orang tersebut memperhatikan informasi yang mereka terima, yang mengarahkan mereka untuk mengenali atau memperhatikan ambiguitas. Dengan kata lain, orang ini berfokus pada masalah tertentu. Dalam menghadapi ketidakpastian

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

informasi yang masuk, organisasi menerapkan aturan untuk memantau respons anggota organisasi terhadap informasi tersebut.

Dari penjabaran diatas itulah yang meyakinkan penulis menggunakan kerangka teoritik tersebut. Jika kita menilik kembali latar belakang yang saya tulis di awal, GLplus Mandiri Indonesia menjadi salah satu *startup* di Indonesia yang *survive* di tengah krisisnya ekonomi akibat pandemi Covid-19. Belum lagi melihat para karyawannya masih ikut bertahan di startup tersebut tentunya meyakinkan penulis untuk meneliti komunikasi organisasi pada peningkatan semangat kerja karyawan GLplus Mandiri Indonesia. Komunikasi juga menjadi sarana dalam penyebaran informasi yang ada. Ketika terdapat informasi yang patut untuk dipertanyakan, maka disinilah konsep teori Karl E. Weick akan bekerja. Para pelaku badan usaha akan berusaha mencari jalan keluar untuk mengurangi informasi yang tidak jelas tersebut. Mereka juga mencari cara agar informasi tersebut dapat dipahami oleh semua anggota badan usaha. Melalui interaksi tersebutlah akan tercipta hubungan yang jauh lebih harmonis dan erat tentunya. Struktur organisasi tidak lagi terlalu diperhatikan ketika hubungan yang terjalin jauh lebih kokoh melalui beragam interaksi yang dirintis saat ini.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB III
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu mendeskripsikan data hasil penelitian dari subjek yang diteliti. Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka digunakan langkah langkah sebagai berikut ini :

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif untuk meneliti mengenai komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pendekatan kualitatif memiliki tujuan untuk memahami dan mendefinisikan fenomena secara mendalam melalui interpretasi data dan konteks yang lebih luas. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Pendekatan ini akan melibatkan pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memahami komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.[22]

Jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang terperinci, sistematis, dan akurat tentang fenomena yang diteliti. Dalam konteks komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, penelitian deskriptif kualitatif akan memberikan gambaran yang mendalam tentang sistem komunikasi organisasi yang digunakan, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, serta respon dan persepsi pegawai terhadap komunikasi tersebut. Penelitian ini akan melibatkan pengumpulan data kualitatif seperti wawancara mendalam dengan pihak founder dari GLplus Mandiri Indonesia beserta pegawainya, observasi partisipatif, dan analisis dokumen yang relevan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

B. Subjek, Objek, dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah *founder* dari startup GLplus Mandiri Indonesia, sekaligus karyawan startup GLplus Mandiri Indonesia sebagai subjek kedua. Sedangkan objek penelitian

[22] Qotrun, "Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya." (gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/, diakses pada 14 Januari 2023, 21:15)

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ini adalah startup GLplus Mandiri Indonesia. Penelitian ini dilakukan di kantor GLplus Mandiri Indonesia, tepatnya di jalan Kalpataru No.82 Kota Malang. Penulis mengobservasi lokasi tersebut kurang lebih enam bulan, disertai dengan melakukan kegiatan magang disana. Hal menarik dari lokasi penelitian menurut penulis adalah situasi kantor tampak bersih dan nyaman, disertai dengan meja serta kursi yang cukup eksklusif dan nyaman untuk digunakan. Jarang sekali ada UMKM yang menyediakan kursi dan meja se-eksklusif di kantor GLplus Mandiri Indonesia. Kantor ini juga terletak di pinggir jalan, sehingga akses untuk mencari makan, masjid dan sebagainya pun dipermudah. Kantor ini juga menyediakan tempat parkir yang cukup memuat banyak kendaraan, dan diatasnya juga dilapisi atap agar ketika hujan, kendaraan yang berparkir di kantor GLplus Mandiri Indonesia tidak kehujanan dan basah. Karyawan yang ada disana pun cukup ramah dan bersahabat, mereka menyambut baik setiap tamu yang datang ke kantor tersebut. Begitu juga dengan founder dari GLplus Mandiri Indonesia, yaitu bapak Hertanto, beliau cukup terbuka untuk diajak berdiskusi dan berdialog bersama. Kami berdiskusi cukup panjang mengenai penelitian ini, ditemani dengan kipas

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

angin yang membuat suasana menjadi sejuk, dan disuguhkan beragam makanan serta minuman.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dicari pada penelitian ini yaitu data primer berupa hasil wawancara kepada *founder* GLplus Mandiri Indonesia, sekaligus karyawan GLplus Mandiri Indonesia. Data yang digali merupakan data yang berkaitan dengan komunikasi organisasi GLplus Mandiri Indonesia sebagai pihak yang membangun sistem dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kemudian data sekunder sebagai pelengkap dari data primer penelitian ini berupa dokumentasi foto, dan juga rekaman audio ketika peneliti sedang melakukan wawancara kepada informan penelitian.

D. Tahap – Tahap Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan

Pada tahap ini peneliti berusaha mengumpulkan data terkait dengan riwayat usaha yang dimiliki oleh GLplus Mandiri Indonesia mulai dari website, media sosial maupun orang-orang yang pernah terlibat di perusahaan tersebut, serta bagaimana caranya startup tersebut bisa bertahan di tengah

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ketidakpastian ekonomi global akibat pandemi Covid-19 semenjak bulan Maret 2020 lalu.

2. Tahap Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai melaksanakan wawancara dengan informan terpilih guna mencari data yang akurat dan memenuhi syarat mengenai komunikasi organisasi GLplus Mandiri Indonesia, serta fungsi yang didapatkan oleh yakni karyawan *startup* GLplus Mandiri Indonesia.

3. Tahap Penulisan Laporan

Pada tahap terakhir ini peneliti akan merangkum seluruh data yang didapatkan dari informan kemudian menyusunnya dalam sebuah tulisan penelitian yang utuh. Setelah tahap pengecekan validitas dan analisis data.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yang digunakan oleh peneliti merupakan wawancara yang terstruktur dimana pertanyaan ada pada peneliti dan respon ada pada informan yang diwawancarai. Dengan menggunakan bantuan alat catatan dan juga perekam suara yang diperlukan. Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara yaitu pihak GLplus Mandiri

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Indonesia yakni *founder* yang berfokus pada komunikasi organisasi pada peningkatan semangat kerja di startup tersebut.

Selanjutnya, wawancara juga dilakukan kepada pegawai GLplus Mandiri Indonesia. Bagaimana efek atau fungsi yang mereka dapatkan dari sistem yang dijalankan oleh GLplus Mandiri Indonesia tersebut.

2. Observasi

Pengamatan secara langsung dan sistematis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati lingkungan kerja, serta budaya komunikasi yang dimunculkan sehari-hari di kantor. Untuk mengetahui bagaimana *startup* ini membangun sistem yang dapat meningkatkan semangat kerja bagi para pegawainya. Cara yang dimaksudkan adalah seperti bagaimana bentuk dari sistem itu sendiri guna meningkatkan motivasi para pegawai GLplus Mandiri Indonesia dalam bekerja.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan berbagai dokumen tertulis serta segala informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dan juga sebagai bukti bahwa penelitian telah benar-benar dilakukan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

F. Teknik Validitas Data

Kevalidan data yang didapatkan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik triangulasi, yakni dengan menggabungkan data dengan sumber data lain, dan perpanjangan waktu untuk memungkinkan pengamatan yang lebih mendalam mengenai topik penelitian. Serta memastikan data yang didapatkan di lapangan kredibel dan benar.

G. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Data dipilih serta dianalisis secara berulang selama waktu penelitian, hingga dirasa data yang didapatkan telah cukup baik.

2. Display data

Beberapa data akan diolah menjadi data setengah jadi untuk selanjutnya dimatangkan melalui data-data selanjutnya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

3. Penarikan Kesimpulan

Peneliti mulai mencari arti dan maksud dari setiap data yang terkumpul untuk kemudian disimpulkan serta diverifikasi.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian, maka sistematika yang

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, berisi tentang latar belakang dan pijakan awal menuju penelitian dengan tema yang telah ditentukan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, berisi tentang kajian teori yang dijadikan pijakan dalam menganalisis fenomena penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, berisi data yang didapatkan serta penjelasannya terkait dengan penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, data yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan teori awal yang dipakai sebagai pijakan.

BAB V PENUTUP, pada bagian ini berisi benang merah yang hasil penelitian yang tentu masih dikaitkan dengan teori yang berkembang. Dan juga rekomendasi terkait tema atau penelitian sejenis, seperti kesimpulan dan saran.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

GLplus Mandiri Indonesia merupakan salah satu startup (perusahaan rintisan) di bidang *Business Finance* yang terletak di Jawa Timur, Indonesia. Startup ini telah berdiri sejak tahun 2015, dimana sang Founder yang bernama Hertanto S.Kom telah berkecimpung di dunia *accounting digital* selama kurang lebih 25 tahun lamanya. Hertanto mengawali kariernya sebagai *Programmer* di sebuah perusahaan swasta, yang mana setelah berkecimpung di dunia tersebut, beliau termotivasi untuk membangun usaha sendiri guna menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya untuk *programmer* dan akuntan muda untuk berkarya di industri *Business & Finance*.[23]

1. Layanan Jasa dan Produk

GLplus Mandiri Indonesia menyediakan jasa konsultasi serta produk berupa software akuntansi berbasis web yang berguna dalam mengatur laporan keuangan bagi instansi maupun komunitas tertentu. Produk yang menjadi

[23] Naufal, "GLPLUS MANDIRI INDONESIA OFFICIAL WEBSITE.", (https://glplusplus.com/, diakses pada 11 Januari 2023, 20:15)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

unggulan dalam startup ini diberi nama GL++, sebuah software akuntansi berbasis web yang mempunyai banyak manfaat dalam mengontrol laporan keuangan bagi para pelaku usaha. Produk ini telah digunakan sejak 2015, dan sudah digunakan oleh para pelaku usaha utamanya di bidang manufaktur, properti, sekolah, maupun makanan. Produk yang dipersembahkan oleh GLplus Mandiri Indonesia ini terbukti ampuh dalam mengoptimasi dan memaksimalkan sistem finansial perusahaan sehingga penggunaan keuangan dapat terkontrol dengan baik.

Lebih spesifiknya, produk dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu GL++ ini merupakan salah satu software akuntansi online berbasis web yang memanfaatkan Database Management System (DBMS) yang terintegrasi, sehingga dapat menyajikan layanan informasi terbaik serta dapat memenuhi kebutuhan guna memudahkan serta mengifisiensikan pengelolaan suatu bisnis perusahaan. Terdapat beberapa keunggulan dari produk aplikasi buatan GLplus Mandiri Indonesia ini, salah satunya yaitu penyajian laporan keuangan yang cukup lengkap. Aplikasi GL++ memiliki kemampuan untuk menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan spesifik sesuai dengan kebutuhan klien, termasuk neraca

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

keuangan, arus kas, buku besar, laba-rugi, dan lain sebagainya. Tidak hanya laporan keuangan utama saja yang GLplus Mandiri Indonesia sajikan, namun produk aplikasi GL++ ini juga memberikan laporan-laporan pendamping guna melengkapi kebutuhan laporan keuangan utama klien. Dengan demikian, diharapkan aplikasi ini dapat memberikan kontribusi dalam menghasilkan keputusan bisnis optimal yang mendukung pertumbuhan bisnis klien.

2. Aplikasi Laporan Keuangan GL++

Selanjutnya di dalam software akuntansi tersebut, terdapat fitur kustomisasi yang berfungsi untuk menyesuaikan kebutuhan dari klien baik fitur utama, maupun fitur tambahan tanpa harus mengeluarkan biaya kembali. Sehingga efisiensi pengeluaran dapat dikontrol dengan baik. GLplus Mandiri Indonesia juga memberikan pendampingan secara berkala dengan ditemani ahli-ahli professional di bidang *IT* maupun *Finance* dalam membantu mengimplementasikan aplikasi GL++ dan menghasilkan solusi terkait permasalahan dari klien sehingga lebih maksimal dan efektif dalam menjalankan suatu bisnis. Keuntungan lainnya yang bisa diperoleh yaitu aplikasi yang berbasis web, sehingga mudah diakses kapan saja dan dimana saja. Kemudian

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

laporan keuangan yang lengkap, seperti yang sudah saya bahas di paragraf sebelumnya, kemudian adanya pendampingan dari tenaga ahli khusus di bidang *IT* dan *Finance*, kemudian tampilan *UI/UX* dari aplikasi ini begitu *user friendly*, bisa *multi-user*, dan tentunya dapat membantu klien dalam menyelesaikan solusi dan menjadi *decision maker* ketika harus mengambil keputusan tertentu utamanya di bidang keuangan bisnis klien.

Klien yang menjalin kerja sama dengan GLplus Mandiri Indonesia pun bukan perushaaan yang sembarangan, seperti Mie Mapan, Bon Café, Bon Ami, 2 Macan, Lidi Indah, IPH, BMP, Ulyaa, RMR dan sebagainya. Startup ini sudah pernah menangani perusahaan di bidang manufaktur, perdagangan, jasa, konstruksi, properti, restoran, sekolah, koperasi, serta pengadaan barang & jasa. Visi misi dari GLplus Mandiri Indonesia ini pun cukup menarik, dimana visi yang ingin dicapai yaitu menjadi salah satu *developer* software sistem akuntansi terbaik dalam kualitas, hasil, maupun pelayanan. Visi yang begitu luar biasa dan cukup ambisius untuk ukuran startup, tapi saya pribadi setelah melakukan survey disana, merasa yakin bahwa suatu saat startup ini dapat mencapai level yang diinginkan oleh founder maupun para

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

karyawan yang ada disana. Sedangkan misi untuk mencapai visi tersebut pun cukup menarik, dimana terdapat lima poin yang bisa kita ulik. Misi yang pertama yaitu mengembangkan kualitas sumber daya manusia atau yang biasa kita sebut dengan SDM, kemudian memberikan pelayanan ekstra kepada klien, menjalankan sistem yang baku dan sudah terstandarisasi secara konsisten, mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi di bidang jasa sistem informasi akuntansi & manajemen secara berkelanjutan, dan yang terakhir tentu saja meningkatkan taraf kesejahteraan ekonomi dari tim GLplus Mandiri Indonesia yang ikut terlibat dalam kemajuan dan perkembangan dari startup tersebut.

Tim dari GLplus Mandiri Indonesia sendiri tidak lebih dari enam orang, dimana tiga orang yang berkantor di Malang merupakan tenaga ahli di bidang IT, sedangkan tiga orang yang berkantor di Surabaya merupakan tenaga ahli di bidang Finance yang utamanya mereka akan menemani kebutuhan klien dalam mengimplementasikan software akuntansi GL++ guna menyelesaikan permasalahan yang sedang mereka hadapi. Kantor utama GLplus Mandiri Indonesia sendiri terletak di Jl. Kalpataru No. 82 Kelurahan Jatimulyo, Kecamatan Lowokwaru,

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Kota Malang. Di bulan Oktober kemarin, saya selaku penulis sempat melakukan kegiatan program magang guna memenuhi kewajiban saya sebagai mahasiswa Ilkom UINSA semester 7, dan cukup takjub melihat apa yang sudah dilakukan GLplus Mandiri Indonesia selama kurang lebih tujuh tahun belakangan ini. Ketika dihantam oleh salah satu pandemi yang menjadi momok bagi seluruh dunia, kegiatan perekonomian di startup tersebut mampu *sustain* menghadapi segala ketidakpastian ekonomi lokal maupun global yang membuat saya pribadi akhirnya tertarik untuk meneliti perusahaan rintisan tersebut.

3. Fitur-fitur dan Karakteristik GL++

Sebelum kita masuk ke dalam bagian dari hasil penelitian yang sudah saya lakukan, saya ingin lebih spesifik menjelaskan seputar layanan dari aplikasi GL++ yang belum sempat saya tuliskan di paragraf sebelumnya. GLplus Mandiri Indonesia dengan aplikasi unggulannya yang bernama GL++, memberikan pelayanan yang optimal dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh klien. Dengan pendampingan secara intens yang dilakukan oleh tenaga ahli dari GLplus Mandiri Indonesia, cukup memberikan kemudahan dalam proses mengimplementasikan aplikasi GL++ tersebut

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang dipadukan dengan jasa akuntansi profesional sehinggal menghasilkan keakuratan dalam mempraktekkannya, sehingga dapat maksimal sesuai standar teknologi informasi berdasarkan prinsip dalam sistem akuntansi perusahaan. Rincian dari penjelasan yang cukup panjang ini jika dipersingkat terdapat lima poin, yaitu pembentukan master account, perumusan alur proses dan pengkodean, pendampingan implementansi, penyusunan laporan keuangan, serta evaluasi dan kontrol sistem.

Kemudian di dalam aplikasi ini juga terdapat Chart of Accounts yang berarti daftar rekening dalam proses pencatatan transaksi dalam usaha milik klien. Sistem akuntansi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan dapat tercermin dalam Daftar Rekening (Chart of Accounts) yang digunakan. Dari Daftar Rekening ini, dapat dilihat apakah sistem yang digunakan sesuai dengan bidang usaha perusahaan tersebut. Daftar Rekening merupakan dasar pengelompokan rekening-rekening yang digunakan dalam laporan keuangan untuk mencatat transaksi keuangan di dalam rekening-rekening Buku Besar. Daftar Rekening ini cukup penting dalam membantu menentukan arah kebijakan akuntansi yang diterapkan pada bisnis

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

klien. Aplikasi GL++ sering menggunakan kelompok rekening seperti aktiva, pasiva, penjualan/pendapatan usaha, harga pokok penjualan, biaya produksi, biaya penjualan, biaya umum dan administrasi, pendapatan dan biaya di luar usaha, serta pajak.

Fitur software akuntansi GL++ ada berbagai macam, seperti grafik omzet penjualan, laporan harian, laporan keuangan, serta analisa laporan keuangan. Software akuntansi GL++ memberikan fitur monitoring omzet penjualan dalam model grafik dengan berbagai jenis seperti diagram garis, diagram lingkaran, hingga diagram batang yang memudahkan analisa dan pemantauan kinerja penjualan. Terdapat nilai penjualan, quantum produk penjualan, maupun customer penjualan. Berbagai jenis laporan harian yang disediakan aplikasi GL++ adalah laporan yang dibutuhkan dalam akuntansi. Laporan-laporan ini GLplus Mandiri Indonesia sajikan dengan akurat sebagai bahan pertimbangan dalam proses bisnis harian klien, walaupun laporan yang startup tersebut sajikan cukup detail, namun tetap mudah untuk dipahami. Laporan harian yang ada di aplikasi GL++ mencakup laporan utama disertai laporan pendamping yang Glplus Mandiri Indonesia berikan untuk membantu analisa lebih

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

detail terhadap laporan-laporan yang ada. Beberapa jenis laporan harian yang disediakan oleh GLplus Mandiri Indonesia yaitu ledger, cash / bank, receivable, payable, stock, cost sheet, informasi penjualan, serta informasi pembelian.

Beberapa jenis laporan keuangan yang GLplus Mandiri Indonesia berikan secara umum yaitu neraca, laba / rugi, perubahan modal, serta laporan arus kas. Startup ini juga memberikan fitur tambahan guna membantu menganalisis keakuratan laporan keuangan pada bisnis yang dimiliki oleh klien. Sehingga diharapkan dapat mempermudah keputusan bisnis di masa depan agar ekonomi bisnis dapat tumbuh lebih baik. Dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja manajemen selama tahun berjalan, memantau perubahan dalam posisi keuangan dalam periode tertentu, memahami kelemahan dan kelebihan perusahaan, serta merencanakan perbaikan yang diperlukan untuk masa depan yang terkait dengan posisi keuangan dan kinerja perusahaan. GLplus Mandiri Indonesia sendiri pada tahun 2022 telah resmi memiliki legalitas badan hukum dengan nama PT. GLplus Mandiri Indonesia, suatu perkembangan yang cukup signifikan mengingat selama pandemi Covid-19, startup ini juga berusaha untuk *survive* serta *sustain* dari ancaman

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

resesi ekonomi global maupun lokal yang sedang melanda seluruh dunia.

B. Penyajian Data

Berdasarkan apa yang sudah penulis teliti melalui hasil observasi di tempat dan wawancara terhadap founder serta karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia, ada beberapa poin yang ingin penulis sajikan terkait dengan komunikasi organisasi pada peningkatan semangat kerja pegawai startup GLplus Mandiri Indonesia. Penulis memberikan 10 pertanyaan kepada narasumber yang masing-masing sebanyak lima pertanyaan untuk founder dari GLplus Mandiri Indonesia, dan lima pertanyaan berikutnya untuk pegawai startup GLplus Mandiri Indonesia. Namun ketika penelitian sedang berlangsung, penulis mengubah rencana dengan memberikan seluruh 10 pertanyaan itu kepada founder GLplus Mandiri Indonesia maupun pegawainya guna mengetahui masing-masing sudut pandang dari kedua belah pihak yang berbeda tersebut. Berikut adalah sepuluh poin utama yang penulis sediakan dalam penelitian skripsi berjudul "Komunikasi Organisasi pada Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Startup GLplus Mandiri Indonesia" yang terbagi menjadi tiga sub bab. Sub bab pertama adalah terkait dengan "Situasi dan Kondisi Startup GLplus Mandiri Indonesia saat Covid-19", sub

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

bab kedua yaitu “Sikap Founder dan Cara Penyelesaiannya”, dan sub bab terakhir yaitu “Sistem Komunikasi Organisasi di Startup GLplus Mandiri Indonesia”.

1. Situasi dan Kondisi Perusahaan saat Covid-19

Poin pertama yaitu upaya founder GLplus Mandiri Indonesia dalam mengatasi permasalahan internal perusahaan. Poin pertama dibuka dengan hal-hal “internal” yang menjadi salah satu fondasi dasar, kuat atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam hal ini, penulis menyampaikan pertanyaan terlebih dahulu kepada salah satu pegawai startup GLplus Mandiri Indonesia yang tidak ingin disebutkan namanya ini. Penulis menanyakan seputar permasalahan internal perusahaan, utamanya saat pandemi Covid-19 melanda dan bagaimanakah cara founder GLplus Mandiri Indonesia dalam mengatasi situasi yang tidak menentu tersebut.

Salah satu programmer dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut pun menyampaikan pendapatnya terkait dengan situasi internal perusahaan saat itu. Sebagai tambahan informasi, di bulan Januari 2020 founder dari GLplus Mandiri Indonesia mengatakan bahwa dia akan segera memperlebar ruang kantor guna memberi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kenyamanan para pegawai GLplus Mandiri Indonesia dalam bekerja. Beliau juga berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik untuk karyawannya agar dapat mengeluarkan potensi terbaik guna menyelesaikan permasalahan yang sedang dialami oleh klien ataupun customer. Dan akhirnya, kantor baru pun diresmikan pada bulan Februari 2020, tepat 1 bulan sebelum presiden Jokowi mengumumkan *Social Distancing* dan *Work from Home* bagi masyarakat Indonesia.

Programmer GLplus Mandiri Indonesia tersebut mengatakan bahwasanya situasi internal perusahaan sebelum Covid-19 tampat cukup kondusif. Para pegawai GLplus Mandiri Indonesia terlihat cukup aktif dan nyaman dengan kantor baru yang diresmikan pada bulan Februari 2020. Hal ini menyimpulkan bahwasannya situasi internal saat itu baik-baik saja. Namun, seketika hal itu berubah ketika Covid-19 melanda Indonesia di bulan Maret 2020. Para pegawai GLplus Mandiri Indonesia diharuskan untuk Work from Home, dan membuat situasi internal pun cukup acak adul.

Karena situasi yang tidak menentu tersebut, membuat founder GLplus Mandiri Indonesia mengharuskan untuk mengurangi jam

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kerja karyawan yang semula 20 hari kerja, menjadi hanya 16 hari kerja. Hal itu merupakan salah satu terobosan dari founder GLplus Mandiri Indonesia untuk membuat situasi internal perusahaan jauh lebih kondusif dan tentram. Akhirnya, masalah pertama pun dapat terselesaikan dengan baik, tidak adanya kecemburuan dari para pegawai maupun klien-klien GLplus Mandiri Indonesia, meskipun jam kerja berkurang, akan tetapi tetap tidak mengurangi layanan-layanan jasa dari GLplus Mandiri Indonesia sendiri untuk para klien ataupun *customer*.

Sedangkan untuk poin kedua yaitu langkah kerja founder dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sulit. Tidak bisa dipungkiri, banyak sekali pekerjaan yang dikerjakan oleh GLplus Mandiri Indonesia yang mengandung tingkat kesulitan yang luar biasa. Oleh sebab itu perlu adanya sesuatu hal yang dapat meningkatkan motivasi para pegawai yang tentunya berguna mengeluarkan potensi terbaik mereka. Menurut karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia, founder dari GLplus Mandiri Indonesia yang bernama "Hertanto S.Kom" cukup ramah dan sabar dalam menghadapi setiap perilaku para karyawannya. Ketika sedang dilanda masalah internal, beliau cukup tenang dan tidak

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

mudah membuat timnya panik. Hal itulah yang menjadi salah satu nilai tambah dari pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia di mata para karyawannya. Karyawan GLplus Mandiri Indonesia juga menjelaskan bahwa terdapat bonus-bonus yang diberikan oleh pak Hertanto kepada karyawannya seperti penambahan gaji, pergi ke tempat wisata, maupun diberangkatkan untuk ibadah umroh di Mekkah dan Madinah.

Sedangkan pernyataan dari pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia kurang lebih sama, beliau menyatakan bahwasanya segala hal yang beliau upayakan selama ini untuk kepentingan bersama. Sebagai tambahan informasi, GLplus Mandiri Indonesia memberikan bonus kepada setiap karyawannya berupa biaya ibadah umroh ke Mekkah dan Madinah untuk para karyawannya yang sudah siap untuk diberangkatkan baik secara fisik maupun mental. Bonus inilah yang menjadi salah satu daya tarik bagi para tim GLplus Mandiri Indonesia untuk lebih bertahan terutama saat pandemi Covid-19 melanda, karena di saat banyak perusahaan yang men-*layoff* karyawannya, startup yang berdomisili di Malang dan Surabaya tersebut justru menambah pemasukan gaji dari karyawan GLplus Mandiri Indonesia tersebut.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Poin ketiga yang ingin penulis sampaikan disini adalah hal yang dilakukan founder GLplus Mandiri Indonesia ketika terdapat projek atau klien yang sedang putus dan tidak bekerja sama kembali dengan perusahaan. Founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu pak Hertanto mengatakan tidak mudah dalam membangun usaha startup untuk tetap *sustain* dan berjalan sebagaimana mestinya. Layaknya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), sewaktu Covid-19 perusahaan pun berada di ambang ketidakpastian. Klien-klien yang sebelumnya mempercayai aplikasi GL++ sebagai jasa laporan keuangannya pun perlahan mulai memberhentikan kerjasamanya. Tentu saja hal ini membuat keuangan GLplus Mandiri Indonesia cukup terganggu. Pak Hertanto pun dituntut memutar otak agar meskipun pendapatan berkurang, tidak membuat pengeluaran untuk gaji para karyawan dan biaya operasional ikut berkurang.

Akhirnya pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia memutuskan untuk menyelamatkan kas keuangan perusahaan dengan tabungan yang beliau miliki. Hal ini menjadi salah satu cara yang dilakukan founder dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut guna menambal pemasukan-pemasukan yang telah hilang di startup tersebut dan tentu saja untuk menstabilkan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

keuangan agar situasi internal tetap kondusif. Yang jelas pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia turut berkorban dan memperjuangkan apa yang sudah perusahaan ini mulai sejak awal. Dan beliau sempat mengatakan salah satu pernyataan menarik sewaktu penulis wawancarai, "perbanyak pendapatan, bukan mengurangi pengeluaran", hal inilah yang menjadi landasan pak Hertanto untuk tetap berjuang mencari klien-klien potensial lainnya dalam meningkatkan pemasukan GLplus Mandiri Indonesia. Tidak selamanya bergantung dengan dana tabungan sendiri atau dana darurat perusahaan.

Apa yang sudah dilakukan oleh pak Hertanto pun diamini oleh karyawannya. Mereka cukup bangga dan nyaman terhadap segala kebijakan yang dilakukan oleh founder dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut, utamanya sewaktu pandemi Covid-19 melanda seluruh dunia yang membuat perputaran ekonomi juga ikut terhambat dan penuh ketidakpastian. Para karyawan tidak perlu merasa khawatir dengan jaminan masa depannya, setidaknya untuk 5 tahun kedepan, karena tentu saja pak Hertanto sebagai ahli keuangan sudah menyiapkan segala kemungkinan terburuk apabila GLplus Mandiri Indonesia berada diambang kritis / jurang, terlebih

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dana darurat perusahaan sudah dipersiapkan apabila kemungkinan terburuk tersebut benar-benar datang.[24]

2. Sikap Founder dan Cara Penyelesaiannya

Poin keempat yang ingin penulis sampaikan disini adalah hal yang dilakukan founder GLplus Mandiri Indonesia ketika terdapat pegawai yang kurang semangat atau mogok dalam bekerja. Menurut pandangan dari pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia, fenomena semacam ini sewaktu-waktu bisa terjadi, utamanya di saat pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaaan sedang banyak-banyaknya dan *hectic-hectic* nya membuat terkadang karyawan menjadi *overwork* dan sulit untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka. Sehingga saat momen tersebut terjadi, pak Hertanto berinisiatif untuk mengajak para timnya untuk *refreshing* pergi menuju tempat-tempat yang sekiranya dapat membantu *mood* dan me-*refresh* otak karyawannya agar tidak jenuh memikirkan pekerjaan yang cukup banyak tersebut.

Di sisi lain, juga ada momen dimana situasi perusahaan sedang kurang banyak projek

[24] Hasil Wawancara dengan bapak Hertanto, Founder dari GLplus Mandiri Indonesia beserta para karyawannya, 08 Maret 2023.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang sedang dikerjakan, terlebih jika ada salah satu karyawan GLplus Mandiri Indonesia yang terlihat nganggur, tidak mengerjakan apa-apa dan menimbulkan kecemberuan bagi karyawan yang lain. Hal ini memicu kurang semangatnya atau sampai mogok dalam bekerja juga. Lazim ketika situasi seperti ini, terdapat beberapa karyawan yang mudah untuk izin cuti, atau bahkan sakit berkepanjangan. Founder dari GLplus Mandiri Indonesia pun ikut memutar otak memikirkan situasi seperti ini, bagaimana langkah dan solusi yang beliau ambil.

Merespon situasi tersebut, pak Hertanto mengambil langkah cepat dengan mengadakan rapat dadakan untuk membahas bersama-sama terkait permasalahan ini. Apalagi hal semacam ini cukup mengganggu produktivitas tim dalam bekerja, terlebih jika sampai terdapat keluhan / *complain* yang dilayangkan oleh klien / *customer* terhadap pelayanan dari GLplus Mandiri Indonesia itu sendiri. Dan cerdasnya, founder dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut mengemas rapatnya dengan begitu santai dan tidak menegangkan, dan bahkan cenderung menenangkan. Makan siang bersama-sama, berdiskusi bersama, menjalin kedekatan emosional yang luar biasa sehingga para tim pun tidak merasa bahwa dirinya akan dihakimi atau

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

muncul kekhawatiran-kekhawatiran lainnya. Disinilah kepemimpinan pak Hertanto diuji, dan tentu saja komunikasi organisasi yang dibentuk oleh beliau di GLplus Mandiri Indonesia begitu luar biasa dan patut dicontoh bagi perusahaan rintisan lainnya.

Poin kelima yang ingin penulis sampaikan disini adalah cara founder GLplus Mandiri Indonesia dalam mengatasi krisis ekonomi dan pendapatan yang melanda perusahaan, utamanya saat Covid-19. Kurang lebih sama seperti yang penulis sampaikan di poin ketiga, founder GLplus Mandiri Indonesia terlibat aktif dalam mencari pemasukan atau potensi-potensi baru yang dapat memberikan keuntungan untuk keuangan perusahaan ataupun relasi perusahaan tentunya. Salah satu langkah dari pak Hertanto adalah mengikuti komunitas-komunitas yang banyak sekali terbentuk sewaktu pandemi Covid-19 melanda. Komunitas yang diikuti pun mayoritas adalah komunitas yang bergerak di kewirausahaan ataupun keuangan.

Selain mengikuti komunitas, pak Hertanto juga aktif mengikuti program-program *volunteer* atau yang biasa kita sebut dengan relawan guna ikut serta berkontribusi terhadap kegiatan sosial masyarakat di Malang maupun Surabaya. Pak

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Hertanto berharap dengan segala perjuangan dan aktivitas yang beliau ikuti sampai sekarang ini, dapat membantu menambah *database* relasi saat ini untuk membuka peluang kerja sama dengan partner-partner yang ada di komunitas, entah itu sebagai klien, partner ataupun rekan kerja. Hal ini juga diamini oleh para karyawan GLplus Mandiri Indonesia. Mereka berharap segala perjuangan yang dilakukan oleh founder dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut, dapat memberikan jaminan terbaik bagi mereka sebagai tim untuk tetap dapat mengeluarkan potensi terbaik mereka di perusahaan rintisan tersebut.

Sementara untuk poin keenam, penulis ingin menyampaikan seputar hal-hal menarik yang membuat pegawai startup GLplus Mandiri Indonesia untuk tetap bertahan dan bekerja di perusahaan selama kurang lebih tujuh tahun tersebut. Seperti yang sudah penulis sampaikan di poin kedua, bahwasanya terdapat beberapa bonus menarik yang diberikan kepada para pegawai GLplus Mandiri Indonesia untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja dan berkontribusi di perusahaan. Contohnya seperti liburan ke tempat wisata, ataupun pergi beribadah umroh di Mekkah dan Madinah. Kedua hal ini yang menjadi kekuatan utama sehingga para karyawan GLplus

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Mandiri Indonesia bertahan di perusahaan rintisan tersebut.

Belum lagi dengan jumlah THR yang cukup besar dan kenaikan gajinya bertahap, membuat karyawan GLplus Mandiri Indonesia berpikir dua hingga tiga kali untuk *resign* dari perusahaan. Namun ketika penulis wawancarai karyawan GLplus Mandiri Indonesia, selain banyaknya faktor tersebut, faktor lainnya juga karena kepemimpinan founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto yang sangat sabar, dan tidak mudah panik ketika situasi perusahaan sedang terombang ambing. Dan tentu saja membuat para karyawan GLplus Mandiri Indonesia cukup respek terhadap beliau.

Bapak Hertanto pun mengatakan bahwasanya sebagai pemimpin perusahaan, beliau dituntut untuk bisa menjadi *problem solver* ketika terjadi suatu permasalahan baik internal maupun eksternal. Dan "komunikasi" menjadi salah satu faktor utama kesuksesan dalam membangun dan berkolaborasi membentuk satu kekuatan yang luar biasa dalam hal ini perusahaan. Komunikasi organisasi memegang peranan penting sehingga diharapkan pemimpin dari suatu organisasi ataupun perusahaan dapat mengatur dan memiliki *skill managerial* yang baik dan kompeten. Hal ini

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

juga berhubungan dengan teori Enactment dari Karl E. Weick mengenai pemberlakuan komunikasi organisasi yang membuat penulis yakin dengan teori ini dan mempresentasikannya dalam penelitian di GLplus Mandiri Indonesia.

Poin ketujuh yang ingin penulis sampaikan disini adalah karakteristik perilaku dari founder GLplus Mandiri Indonesia dalam memimpin perusahaan selama kurang lebih 7 tahun ini. Menurut para karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia, bapak Hertanto selaku founder dan pemimpin perusahaan cukup sabar dan telaten dalam menemani tim maupun kliennya dalam bekerja. Hal ini menjadi salah satu layanan unggulan utama dari pak Hertanto dan juga perusahaan. *Accompaniment* atau yang biasa kita sebut dengan "pendampingan" merupakan salah satu layanan GLplus Mandiri Indonesia dalam menemani klien ataupun pegawai ketika sedang dilanda masalah, sampai kita temukan solusinya bersama-sama.

Karakteristik pantang menyerah dan sabar inilah yang membuat pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia cukup dihargai dan dihormati oleh tim karyawan GLplus Mandiri Indonesia maupun klien-kliennya. Cara kepemimpinan beliau cukup ikonik dan skill

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam berkomunikasi organisasi pun terlihat sudah terlatih sejak masa muda. Sebagai tambahan informasi, sewaktu menjadi siswa di sekolah dan mahasiswa di kampus, beliau aktif mengikuti kegiatan organisasi seperti OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah), Karate, maupun GMNI (Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia).[25]

3. Sistem Komunikasi Organisasi di Startup GLplus Mandiri Indonesia

Poin kedelapan yang ingin penulis sampaikan disini adalah pemberlakuan tertentu ketika sedang terjadi perubahan situasi baik internal maupun eksternal perusahaan, utamanya saat Covid-19. Kita tahu sendiri sewaktu Covid-19 melanda seluruh dunia, tidak sedikit dari berbagai perusahaan yang men-*layoff* karyawannya karena arus kas pendapatan perusahaan yang tersendat. Hal ini juga dirasakan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia. Namun, sang founder tidak melakukan fenomena seperti yang dilakukan perusahaan lainnya. Terdapat kebijakan-kebijakan baru yang memaksa seluruh tim GLplus Mandiri Indonesia untuk mampu beradaptasi dengan situasi yang ada saat ini.

[25] Hasil Wawancara dengan bapak Hertanto, Founder dari GLplus Mandiri Indonesia beserta para karyawannya, 08 Maret 2023.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Merujuk kepada apa yang sudah penulis jelaskan di kerangka teoritik, bahwasannya dalam penelitian ini menganut konsep teori komunikasi organisasi yang bernama "Enactment", dan pencetus teori ini adalah Karl E. Weick. Dalam pemahaman teori tersebut dijelaskan bahwasannya dalam berkomunikasi organisasi utamanya seorang pemimpin atau pemangku kebijakan dituntut untuk memberlakukan kebijakan tertentu berdasarkan situasi dan kondisi saat itu. Hal itulah yang membuat seluruh komponen dari GLplus Mandiri Indonesia untuk beradaptasi menyesuaikan kejadian yang tidak populer tersebut seperti pandemic Covid-19 kemarin.

Salah satu kebijakan fenomenalnya dengan mengurangi jam kerja tim, dan meningkatkan fleksibelitas dalam bekerja seperti *Work from Home* menggunakan aplikasi Google Meet ataupun Zoom. Cara ini terbukti ampuh dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari pekerjaan di GLplus Mandiri Indonesia. Pak Hertanto pun juga aktif berkomunikasi dan tetap me-*monitor* para karyawannya meskipun tidak sedang berada di kantor. Dari sinilah yang membuat penulis menyimpulkan bahwasannya teori komunikasi organisasi "Enactment" dari Karl E.Weick ini diaplikasikan oleh pak Hertanto

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia dalam mengatasi perubahan situasi internal maupun eksternal perusahaan, utamanya saat pandemi Covid-19 melanda seluruh dunia yang membuat perputaran ekonomi terhambat dan penuh ketidakpastian.

Poin kesembilan yang ingin penulis sampaikan disini adalah beragam reaksi dan juga proses adaptasi dari pegawai startup GLplus Mandiri Indonesia ketika sedang dihadapkan dengan pemberlakuan yang asing bagi mereka. Menurut pak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia, beragam reaksi pun cukup beragam dari tim startup tersebut. Mulai dari belum terbiasanya para karyawan untuk *work from home*, terlebih meskipun pekerjaan dilakukan di rumah, jam kerja pun tetap sama, sembilan jam, yaitu pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB. Ada juga yang memanfaatkan momentum ini untuk mencari pekerjaan sampingan lain, yang terkadang membuat produktivitas di GLplus Mandiri Indonesia cukup terganggu.

Meskipun demikian, hal ini tidak serta merta membuat founder dari GLplus Mandiri Indonesia pusing kelimpungan. Pak Hertanto tetap cukup sabar dalam mengahadapi reaksi-reaksi yang pasti akan keluar dari tim startup tersebut,

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

terlebih pemberlakuan ini cukup asing juga bagi mereka. Namun, dengan bekal skill komunikasi dan kepemimpinan dari beliau, membuat situasi ini bisa diatasi dengan baik. Proses adaptasi dari tim GLplus Mandiri Indonesia pun tidak memakan waktu yang cukup lama, mereka tetap bisa fokus dan mengeluarkan seluruh potensi terbaiknya dalam bekerja. Hal ini yang terkadang belum dimiliki oleh perusahaan lain.

Apalagi sebagai tambahan informasi, GLplus Mandiri Indonesia telah mendapatkan sertifikasi legalitas pada tahun 2022, tepat setelah tujuh tahun perusahaan ini berdiri. Karyawan GLplus Mandiri Indonesia pun mengamini hal ini. Mereka juga mengatakan sedikit kesulitan di awal, ketika pemberlakuan ini menuntut mereka untuk beradaptasi secepat mungkin mengikuti perkembangan zaman yang tidak menentu ini. Terlebih saat ini juga marak banyaknya teknologi AI yang jika kita sebagai manusia tidak segera mempelajari hal-hal baru, maka mungkin suatu saat apa yang kita lakukan saat ini, akan tergantikan oleh AI.

Untuk poin terakhir yang ingin penulis sampaikan disini adalah harapan untuk perusahaan GLplus Mandiri Indonesia kedepan, utamanya dalam proses komunikasi organisasi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang bertujuan pada peningkatan semangat kerja bagi para orang yang terlibat di perusahaan tersebut. Founder dari GLplus Mandiri Indonesia, bapak Hertanto mengatakan bahwa beliau berharap segala krisis yang dihadapi oleh perusahaan saat ini dapat dilalui dengan baik dan damai. Sebagai pimpinan perusahaan tentu saja beliau menginginkan yang terbaik untuk timnya, maupun keberlangsungan perusahaan. Pak Hertanto cukup yakin dengan langkah yang beliau lakukan saat ini dapat membawa perkembangan yang signifikan untuk GLplus Mandiri Indonesia di masa depan.

Ikut terjun dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti komunitas serta relawan, menjadi salah satu perjuangan yang dilakukan oleh lulusan sarjana komputer tersebut dalam menambah pemasukan perusahaan, sehingga arus kas masuk pendapatan dapat stabil. Beliau berpesan kepada para timnya untuk bersabar dan percaya dengan visi misi yang diperjuangkan oleh GLplus Mandiri Indonesia, salah satunya adalah meningkatkan taraf hidup kesejahteraan bagi seluruh orang yang ikut berkontribusi terhadap perkembangan dari perusahaan rintisan tersebut. Pak Hertanto pun juga yakin dengan perjuangannya selama ini, beliau tidak kenal menyerah dalam menghadapi seluruh

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

permasalahan yang dialami baik internal, maupun eksternal perusahaan.

Para karyawan GLplus Mandiri Indonesia juga memiliki harapan yang kurang lebih sama dengan founder dari startup tersebut. Mereka berharap semoga situasi yang tidak menentu ini bisa segera berakhir. Sistem organisasi di dalam perusahaan pun diharapkan dapat jauh lebih baik, utamanya ketika komunikasi sedang tidak baik-baik saja. Beberapa kebijakan dan pemberlakuan yang diterapkan oleh perusahaan dapat diterima dengan baik saat ini, dan mereka cukup mampu beradaptasi dengan perubahan yang cukup cepat ini sehingga menuntut seluruh khalayak semua untuk berkolaborasi bersama-sama. Seperti kita ketahui sebelumnya, GLplus Mandiri Indonesia mempunyai salah satu produk andalan dalam bentuk website laporan keuangan yang bernama GL++ yang tentu saja layanannya tidak akan maksimal jika founder dan tim tidak mampu bersinergi dengan baik.

Founder GLplus Mandiri Indonesia juga akan segera lebih aktif me-monitor kembali dan mendampingi para karyawannya agar situasi internal perusahaan dapat berjalan dengan kondusif, sehingga ketika terdapat permasalahan, bisa langsung dipikirkan solusinya dan dieksekusi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

tentunya agar terhindar dari kesalahan yang sama di kemudian hari. Selain ibadah umroh pun, pak Hertanto saat ini sedang memikirkan alternatif bonus lain untuk timnya, terlebih jika timnya juga baru saja melaksanakan ibadah umroh. Seperti disediakan laptop gratis dari perusahaan untuk para karyawannya guna menunjang produktivitas agar menghasilkan karya yang luar biasa. Selain laptop, juga ada motor, bahkan mess / rumah jika dibutuhkan. Yang jelas founder dari GLplus Mandiri Indonesia tersebut akan *all out* memberikan yang terbaik untuk keberlangsungan perusahaan di masa depan.[26]

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Perspektif Teori

Berdasarkan fakta-fakta dan temuan yang diperoleh penulis melalui penelitian secara langsung mengenai komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, penulis telah memastikan hasil temuan dengan teori yang akan digunakan dalam menjalankan komunikasi organisasi di startup GLplus Mandiri Indonesia. Penulis menggunakan teori komunikasi "Enactment"

[26] Hasil Wawancara dengan bapak Hertanto, Founder dari GLplus Mandiri Indonesia beserta para karyawannya, 08 Maret 2023.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang diperkenalkan oleh Karl E. Weick dalam penelitian ini yang mana dalam teori tersebut, dijelaskan bahwasannya penetapan atau pemberlakuan dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan cukup penting dalam mengatasi situasi ketidakpastian yang dialami oleh seluruh dunia pada saat itu, dalam hal ini pandemi covid-19 maupun resesi ekonomi global.

Menurut Karl E. Weick, penetapan ataupun pemberlakuan itu cukup penting dalam mengatasi situasi perusahaan yang tidak menentu, alhasil penulis menyimpulkan bahwa saat observasi serta wawancara dengan founder ataupun karyawan startup GLplus Mandiri Indonesia, terdapat beberapa pemberlakuan maupun penetapan yang dilakukan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja serta semangat kerja para pegawainya. Dan ini beberapa poin yang bisa penulis sampaikan melalui perspektif teori "Enactment" dari Karl E. Weick :

1) Pemberian Biaya Ibadah Umroh secara Gratis

   Ketika penulis mewawancarai founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto, penulis terkejut mendengarkan pernyataan beliau yang

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

menjelaskan bahwa terdapat bonus yang diberikan kepada tim dari GLplus Mandiri Indonesia untuk melaksanakan ibadah umroh secara gratis, seratus persen dibiayai oleh perusahaan. Pak Hertanto menjelaskan bahwa harapannya dengan pemberian bonus ini, pekerjaan serta ibadah yang dilakukan oleh tim GLplus Mandiri Indonesia dapat diberikan keberkahan dan kelancaran oleh Allah SWT. dan segala permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dapat terselesaikan dengan baik.

Begitupun juga yang dialami oleh pegawai ataupun karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia. Mereka cukup senang dengan pemberian bonus ini, karena menurut mereka, bonus ini semacam cita-cita yang benar-benar menjadi kenyataan. Karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia ini pun menyambut dengan baik fasilitas serta bonus yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Mereka berharap agar fasilitas dan bonus yang disediakan oleh GLplus Mandiri Indonesia ini dapat berjalan secara konsisten, istiqomah, serta memberikan keberkahan dan juga kelancaran bagi tim GLplus Mandiri

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Indonesia dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan di masa depan.

Penetapan ataupun pemberlakuan inilah menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja serta semangat kerja dari karyawan GLplus Mandiri Indonesia mengalami peningkatan. Penulis melihat fasilitas ataupun bonus yang diberlakukan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia tersebut cukup efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, dan membuat situasi internal perusahaan jauh lebih kondusif dan mampu fokus untuk menerapkan perencanaan serta eksekusi pekerjaan di masa depan.

2) Mengadakan Pertemuan antar Tim dengan Konsep Liburan

Setelah poin pertama yang sudah penulis sampaikan mengenai bonus ibadah umroh, kali ini founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto juga menjelaskan terkait dengan fasilitas lain dalam menunjang kinerja dan semangat kerja dari pegawai GLplus Mandiri Indonesia. Beliau menjelaskan bahwa di setiap momen tertentu, diadakan pertemuan kekeluargaan antar tim dari

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

startup tersebut disertai dengan konsep untuk pergi liburan maupun *travelling*.

Sebagai contoh ketika pada tahun 2017, tim GLplus Mandiri Indonesia mengadakan perjalanan liburan menuju gunung Bromo untuk berwisata sekaligus mengadakan pertemuan kekeluargaan antara founder dan juga timnya. Beliau menjelaskan hal ini dilakukan juga bertujuan untuk me-*refresh* kembali para tim dari GLplus Mandiri Indonesia agar sepulang dari liburan ini, dapat fokus untuk melaksanakan pekerjaan kembali di kantor. Pak Hertanto juga berharap dengan adanya kegiatan semacam ini, dapat membuat tim dari GLplus Mandiri Indonesia lebih kompak dan saling bahu membahu untuk menyukseskan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh perusahaan yang berada di Malang dan Surabaya ini.

Hal yang sama juga diutarakan oleh karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia, mereka mengatakan cukup senang dengan program yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Sebagai tambahan informasi, mereka mengatakan bahwa pada tahun 2017 mereka diajak untuk berkunjung ke gunung Bromo

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dengan melihat *sunrise* yang cukup indah disana, disertai dengan mengendarai mobil jeep. Setahun berselang, mereka juga diajak untuk menginap di villa yang terletak di Batu, dengan kegiatan lainnya seperti bakar-bakar makanan, bermain game bersama maupun berdiskusi bersama. Terakhir kegiatan ini dilakukan pada tahun 2022, dimana tim GLplus Mandiri Indonesia diajak untuk menginap di villa cukup elit yang terletak di kota Batu. Disana terpadat pemandangan yang cukup memukau, kolam renang yang cukup baik, lapangan ping pong yang elegan, dan fasilitas menakjubkan lainnya.

3) Makan Gratis Bersama di setiap Hari Jum'at

Poin terakhir yang ingin penulis sampaikan terkait pemberlakuan ataupun penetapan yang dilakukan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia adalah mengenai program makan gratis di kantor setiap hari Jum'at. Founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto mengatakan bahwa program yang dijalankan setiap hari Jum'at ini berguna untuk merekatkan dan juga mengakrabkan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

antar sesama tim dari GLplus Mandiri Indonesia.

Beliau menjelaskan bahwa setiap setelah ibadah sholat Jum'at, tim dari GLplus Mandiri Indonesia bergegas untuk melakukan jamuan makan siang bersama-sama di kantor, dan fasilitas ini juga disediakan oleh perusahaan secara gratis. Beliau juga menyatakan bahwa program ini bertujuan untuk mengadakan diskusi secara santai terkait pekerjaan ataupun masalah yang dihadapi oleh tim dari GLplus Mandiri Indonesia selama seminggu ini, oleh sebab itu para karyawan dapat mengeluarkan seluruh uneg-uneg yang ditahan selama seminggu belakangan ini, entah itu terkait pekerjaan ataupun hal lainnya.

Pernyataan ini juga diamini oleh karyawan dari GLplus Mandiri Indonesia. Mereka mengatakan bahwa program ini cukup efektif dalam mendekatkan antar satu sama lain, yang mungkin selama bekerja biasanya merasa malu ataupun sungkan untuk berkomunikasi, dengan program ini mampu memberikan wadah bagi tim GLplus Mandiri Indonesia untuk menyampaikan segala aspirasi dan uneg-

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

uneg yang ada di dalam diri selama ini. Makan yang disajikan di kantor pun cukup beragam, pernah disediakan pecel, rujak cingur, ayam goreng ataupun makanan-makanan enak lainnya. Semoga segala yang diberlakukan dan ditetapkan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia ini, dapat memberikan keberkahan dan juga kelancaran dalam mengerjakan seluruh pekerjaan dengan nyaman dan tentram.

2. Perspektif Islam

Berdasarkan fakta-fakta dan temuan yang diperoleh penulis melalui penelitian secara langsung mengenai komunikasi organisasi startup GLplus Mandiri Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, terdapat beberapa perspektif Islam yang bisa penulis coba simpulkan di skripsi ini. Terbukti bahwa keberhasilan sebuah lembaga ataupun perusahaan sangat bergantung pada faktor manajemen, struktur organisasi, dan kemampuan komunikasi antarpribadi yang dimiliki oleh para pemangku kepentingan (stakeholders) dalam menjalankan tugas mereka. Kemampuan dalam organisasi dan komunikasi tidak hanya diperlukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, tetapi juga

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam setiap aspek kehidupan. Setiap hari, individu menggunakan komunikasi dan organisasi dalam berbagai aktivitas mereka. Sekali lagi, keberhasilan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam komunikasi dan organisasi.

Komunikasi dapat dianggap sebagai proses interaksi simbolik yang melibatkan orang-orang dalam upaya untuk mengatur hubungan dengan lingkungan sekitar mereka. Hal ini dilakukan melalui pertukaran informasi untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain, serta usaha untuk mengubah sikap dan perilaku tersebut (Cangara, 2010:19). Dalam perspektif Islam, komunikasi dikenal dalam bahasa Arab sebagai "al-ittsal", yang berasal dari kata "wasola" yang berarti menyampaikan (Kholil, 2007:1). Seperti yang terdapat dalam Al-Quran, surat Al-Qashas/28:51, Allah berfirman...

وَلَقَدْ وَصَّلْنَا لَهُمُ الْقَوْلَ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُوْنَ

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah menyampaikan perkataan ini (Al-Qur'an)

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kepada mereka agar mereka selalu mengingatnya."

Dalam penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi melibatkan pemberian, pemindahan, dan pertukaran gagasan, pengetahuan, informasi, dan sejenisnya melalui berbagai mekanisme seperti mekanik, elektronik, tulisan, atau sinyal tertentu. Proses komunikasi ini melibatkan pemberian tanda dan perubahan makna dengan tujuan menciptakan pemahaman yang saling dibagi. Untuk mencapai efektivitas komunikasi, diperlukan penggunaan keterampilan intrapersonal dan interpersonal yang luas dalam proses mendengarkan, mengamati, berbicara, bertanya, menganalisis, dan mengevaluasi. Setiap individu berkomunikasi karena ada harapan untuk terjadinya sesuatu atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Faktanya, sebagian besar orang dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari berusaha untuk berkomunikasi dengan orang lain, baik melalui tulisan, membaca, berbicara, maupun mendengarkan.[27]

[27] Sulkifli dan Muhtar, "*Komunikasi dalam Pandangan al-Quran*," Jurnal PAPPASANG Vol.3, No.1, Juni 2021, Hal. 76.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Dalam agama Islam, Rasulullah SAW juga memberikan pengajaran kepada kita mengenai pola komunikasi dan organisasi yang baik. Terdapat beberapa karakteristik dalam berkomunikasi yang telah diajarkan oleh Rasulullah dalam Hadits sebagai berikut :

1) “Menyampaikan pesan yang jelas, tidak mengandung kesamaran, dan dapat difahami komunikan. Seperti yang terlihat dalam hadits riwayat Bukhari, Aisyah ra: "Rasulullah SAW tidak pernah berbicara cepat dan terburu-buru atau samar seperti kalian"(al-Handzalii, 1991: 983).”
2) "Selayaknya bagi kamu untuk berlaku jujur, karena kejujuran megantarkan kepada kebaikan, sedangkan kebaikan menghantar ke surga. Sesungguhnya, seseorang jika berlaku jujur akan ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Hindarilah berlaku dusta, karena dusta mengantar kepada kejahatan, sedangkan kejahatan mengantar ke neraka. Sesungguhnya seseorang jika berlaku dusta akan ditulis di sisi Allah sebagai pendusta" (Muslim, 1983: 29).
3) "Sesungguhnya Allah itu Maha Lemah Lembut mencintai kelembutan dan memberi atas orang yang lemah lembut

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

sesuatu yang tidak diberikan kepada orang yang keras dan sesuatu yang tidak diberikan atas lainnya" (Muslim, 1983: 22).

Dalam komunikasi menurut ajaran Islam, nilai-nilai kebaikan dan akhlak yang baik diberikan prioritas. Tujuannya adalah agar tidak ada pihak yang merasa tidak nyaman atau terbebani dalam menerima apa yang disampaikan oleh komunikator, sehingga pesan yang telah disampaikan oleh komunikator dapat tersampaikan dengan baik kepada komunikan. Selanjutnya, Islam menganjurkan pembentukan organisasi yang bertujuan untuk kebaikan, terutama untuk kepentingan umat dan masyarakat. Sejarah membuktikan bahwa keberhasilan Rasulullah dalam memberikan pembelajaran kepada para sahabatnya terjadi karena sikap lembutnya dalam bergaul dan berkomunikasi dengan mereka. Dalam Al-Quran, Surah Ali Imran/3:159, Allah SWT berfirman :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ ۖ

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

ۗ فِى الْاَمْرِۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِ
اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, komunikasi organisasi merupakan bentuk komunikasi yang mengutamakan perilaku yang mulia dan akhlak yang baik demi tercapainya kemaslahatan dalam sebuah organisasi itu sendiri atau bahkan untuk kemaslahatan umat. Dalam kehidupan sehari-hari, Rasulullah selalu menerapkan konsep komunikasi organisasi yang dianjurkan oleh Allah SWT. Beliau selalu menggunakan konsep ini dalam rangka dakwah untuk menyebarkan Islam dan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kebaikan, demi tercapainya kehidupan dunia yang sukses dan bahagia.

Dari ayat-ayat suci Al-Qur'an serta hadits Rasulullah SAW, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia erat kaitannya dengan ayat-ayat suci Al-Qur'an serta hadits Rasulullah SAW diatas. Dengan melihat penetapan bonus yang diberikan oleh founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto, dalam memberikan biaya ibadah umroh secara gratis, serta memberikan makanan gratis di setiap hari Jum'at, startup ini melakukan pendekatan seperti yang Allah firmankan dalam Surah Ali Imran/3:159 diatas. Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa penting sekali untuk berperilaku sabar, lemah lembut dan tenang dalam menghadapi segala sesuatu. Dan ketika sedang diterpa dalam suatu permasalahan yang mengharuskan untuk duduk bersama, maka bermusyawarahlah untuk mendiskusikan permasalahan tersebut, dan tentu saja bertawakal dan memohon ampun kepada Allah SWT. dan hal ini juga telah diespresikan oleh startup GLplus Mandiri Indonesia melalui ibadah umroh, makan gratis setelah ibadah sholat Jum'at, dan kegiatan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

positif lainnya. Semoga Allah SWT. dapat memberikan keberkahan dan kelancaran untuk startup GLplus Mandiri Indonesia, karena sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan selama kurang lebih tiga bulan lamanya, mulai dari observasi / pengamatan kegiatan selama di kantor, mewawancarai orang yang bersangkutan seperti founder dari GLplus Mandiri Indonesia dan juga para karyawannya, dan tentu saja itu semua digabungkan dengan teori komunikasi yang penulis pilih yaitu teori enactment dari Karl E. Weick, maka judul skripsi berjudul "Komunikasi Organisasi pada Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Startup GLplus Mandiri Indonesia" ini memiliki beberapa kesimpulan yang bisa kita ambil dan juga kita pahami, utamanya komunikasi organisasinya.

Yang pertama tentu saja terkait dengan langkah yang dilakukan oleh founder GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto S.Kom dalam meningkatkan motivasi para timnya untuk dapat mengeluarkan potensi / kemampuan terbaiknya dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang mudah maupun sulit. Beliau mengadakan rapat rutinan seminggu sekali di setiap hari Jum'at beserta makan bersama guna membangun suasana

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

keharmonisan antara pimpinan maupun para tim yang bekerja di startup tersebut. Beliau juga memberikan beberapa bonus kepada para pegawai GLplus Mandiri Indonesia agar mampu bertahan lebih lama di perusahaan dan tidak tergoda dengan tawaran-tawaran pekerjaan lain yang datang. Bonus-bonus yang diberikan seperti ibadah umroh secara gratis, Tunjangan Hari Raya (THR) yang naik setiap tahunnya, jumlah gaji yang ikut bertambah tiap tahun, serta fasilitas pendukung lainnya seperti laptop dan motor jika dibutuhkan. Hal inilah yang membuat pegawai dari startup GLplus Mandiri Indonesia cukup betah untuk tetap bertahan di perusahaan rintisan tersebut selama kurang lebih tujuh tahun lamanya mengabdi di perusahaan yang berkantor di Malang serta Surabaya tersebut.

Yang kedua, penulis menyimpulkan seputar langkah yang dilakukan oleh founder GLplus Mandiri Indonesia dalam menyikapi dan mencari solusi / penyelesaian ketika perusahaan sedang dilanda krisis internal maupun eksternal. Contoh situasi krisisnya seperti ketika dunia sedang dilanda pandemi Covid-19, seluruh perputaran ekonomi pun ikut tersendat, termasuk kegiatan ekonomi dari GLplus Mandiri Indonesia itu sendiri. Dengan situasi tersebut yang makin lama makin buruk, membuat pak Hertanto selaku

UIN SUNAN AMPEL
S I B A K A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

founder harus memutar otak dalam menyelesaikan permasalahan ini. Di tahun 2020 setelah peresmian kantor baru, pak Hertanto memutuskan untuk mengurangi jam kerja para pegawainya untuk pergi ke kantor, yang sebelumnya lima hari kerja, menjadi empat hari kerja dengan jumlah jam kerjanya tetap sembilan jam. Kemudian, ada beberapa pertemuan dan rapat yang dilaksanakan secara online melalui aplikasi Zoom maupun Google Meet yang membuat produktivitas menjadi fleksibel dan efektif. Dan yang paling penting, gaji dari karyawan pun tetap stabil, dan membuat para karyawan GLplus Mandiri Indonesia cukup bersyukur karena mereka tidak bernasib sama seperti pegawai di perusahaan lain yang banyak di-layoff akibat dampak dari pandemi Covid-19. Tidak sampai disitu, pak Hertanto selaku founder pun dibuat pusing kembali ketika ada beberapa klien / *customer* yang memutuskan untuk memberhentikan kerjasamanya dengan GLplus Mandiri Indonesia, sehingga membuat arus kas masuk pendapatan dari startup tersebut terganggu. Terlebih pak Hertanto harus berkorban dengan menyiapkan dana darurat ketika pendapatan perusahaan sedang terganggu, karena pria lulusan sarjana komputer tersebut berprinsip bahwa tidak mungkin beliau mengurangi pengeluaran, oleh sebab itulah beliau

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

menambalnya dengan dana darurat perusahaan, dan jika diperlukan lebih besar, maka dana tabungan pribadi dari pak Hertanto akan berusaha untuk menutup kekurangan-kekurangan tersebut.

Dan poin terakhir yang penulis ingin sampaikan adalah seputar sistem komunikasi organisasi yang diterapkan oleh GLplus Mandiri Indonesia berjalan cukup baik dan mampu diterima oleh tim dari perusahaan rintisan tersebut. Berdasarkan teori komunikasi yang penulis pilih, teori enactment milik Karl E. Weick ini memang mengedepankan proses adaptasi dari para orang yang terlibat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena kita tahu sendiri dalam teori tersebut mencakup pemberlakuan-pemberlakuan asing yang mengharuskan para anggota organisasi untuk beradaptasi, atau kalau tidak akan disingkarkan secara tidak langsung dengan sistem pemberlakuan tersebut. Dalam hal ini baik bapak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia, dan juga para tim mampu mengeksekusi hal itu dengan baik di tengah situasi-situasi yang tidak menguntungkan bagi mereka. Hal ini patut menjadi contoh bagi startup-startup lainnya karena tanpa adanya *chemistry* yang kuat dari para tim, kekokohan ini tidak akan terjadi, apalagi saat itu GLplus Mandiri Indonesia belum mempunyai legalitas dalam

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

perusahaannya. Founder dan karyawannya juga dituntut untuk disiplin, menghargai waktu serta mengeluarkan kemampuan terbaiknya (totalitas) untuk dapat keluar dari situasi sulit tersebut. Dan seperti yang dijelaskan oleh bapak Hertanto sebelumnya, bahwa beliau berhasil menstabilkan keuangan startup tersebut dan tidak merugikan para timnya, meskipun beliau harus mengorbankan dana darurat perusahaan serta tabungannya untuk membuat GLplus Mandiri Indonesia tetap *sustain* dan bersaing dengan perusahaan *business finance* lainnya di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah penulis rangkum dalam bagian sebelumnya, tentunya masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera dibenahi agar GLplus Mandiri Indonesia bisa tetap stabil atau bahkan meningkat di masa depan nanti. Apalagi jika perusahaan yang sudah mendapatkan legalitas Perusahaan Terpadu (PT) pada tahun 2022 tersebut terus bergantung pada dana darurat perusahaan serta tabungan dari founder-nya, startup yang berdomisili di Malang dan Surabaya itu tidak akan bertahan lama. Oleh sebab itu perlu adanya gebrakan lain untuk membuat perusahaan ini tidak kelabakan, apabila dihajar oleh situasi-situasi yang kurang menentu seperti waktu Covid-19 maupun resesi ekonomi.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Saran pertama yang ingin penulis sampaikan adalah mengenai sistem *marketing* / pemasaran yang dilakukan oleh GLplus Mandiri Indonesia, utamanya di sosial media online. Kita tahu sendiri akhir-akhir ini cukup banyak wirausaha-wirausaha muda yang memanfaatkan AI atau yang biasa disebut dengan *Artificial Intelegence* sebagai salah satu alat unggulan dalam mengefisiensi waktu dalam bekerja agar mampu dipangkas dengan baik, entah itu kegiatan yang bersifat produksi, ataupun pemasaran. Penulis melihat GLplus Mandiri Indonesia masih kurang dalam memanfaatkan teknologi AI ini, apalagi semenjak resesi ekonomi global di tahun 2023 ini, banyak perusahaan yang sudah memangkas beberapa karyawannya untuk dirumahkan, dan tenaga mereka digantikan oleh AI. Jadi, penulis yakin jika GLplus Mandiri Indonesia dapat memanfaatkan potensi ini dengan baik, perusahaan bisa memangkas dana yang keluar utamanya untuk kegiatan marketing agar perusahaan tidak lagi kelabakan dengan arus kas perusahaan yang masuk, terlebih jika klien-klien dari GLplus Mandiri Indonesia tidak bertambah, atau bahkan masa kerja samanya berakhir. Jadi, dari saran pertama ini penulis menyarankan agar GLplus Mandiri Indonesia mulai untuk tidak hanya fokus pada meningkatkan pendapatan,

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

namun juga harus berani untuk memangkas pengeluaran apabila terdapat beberapa bidang yang mampu digantikan oleh *tools* yang jauh lebih baik, seperti aplikasi AI, atau yang lainnya.

Saran kedua yang ingin penulis sampaikan terkait dengan *adsense* untuk kegiatan *marketing*. Bagaimanapun, founder dari GLplus Mandiri Indonesia yaitu bapak Hertanto S.Kom berpegang teguh dengan prinsip beliau diawal, "perbanyak pendapatan, bukan mengurangi pengeluaran", sehingga penulis pikir akan jauh lebih baik jika kegiatan pemasaran startup tersebut perlu di-*push* melalui sosial media online. Fitur adsense dalam media sosial online, seperti Facebook, Instagram, Tiktok serta media sosial lainnya patut ikut berkontribusi terhadap pemasaran dari GLplus Mandiri Indonesia, agar dapat memunculkan potensi klien-klien baru yang masuk guna menambah pemasukan perusahaan. Sehingga dengan memanfaatkan fitur *adsense* ini, diharapkan dapat mampu membuka peluang negosiasi baru entah dengan calon klien, maupun calon partner. Hal ini harus dilakukan GLplus Mandiri Indonesia jika ingin bersaing di tingkat nasional atau bahkan internasional, jika belum puas di tingkat lokal ataupun regional saat ini.

Saran terakhir dari penulis untuk GLplus Mandiri Indonesia adalah terus tingkatkan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

chemistry dan kekeluargaan antara founder, karyawan, klien ataupun partner agar tercipta kolaborasi yang luar biasa dan menghasilkan performa yang menawan tentunya. Semua khalayak harus membiasakan diri untuk menerima dengan situasi yang kurang menguntungan seperti pandemi Covid-19 serta resesi ekonomi global kemarin. Penulis mengacungi jempol untuk bapak Hertanto selaku founder dari GLplus Mandiri Indonesia yang telah membangun banyak relasi serta jaringan melalui komunitas dan juga program *volunteer* (relawan), yang tentu diharapkan mampu memperkaya database perusahaan agar suatu saat bisa membentuk suatu legacy yang berguna untuk regenerasi perusahaan terdepan. Apalagi jika sang founder benar-benar bercita-cita untuk membuat GLplus Mandiri Indonesia untuk *Go International* dan menunjukkan tajinya di ekonomi dunia. Sebelum menggapai hal itu, tentu saja hal-hal internal maupun eksternal harus diperbaik dengan segera, agar mampu menciptakan suatu karya yang luar biasa di masa depan untuk bangsa dan tanah air tercinta.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, Rizka Kurnia. "Perempuan Pebisnis Startup di Indonesia dalam Perspektif Cybertopia." *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)* 1, no. 2 (1 Juli 2017). https://doi.org/10.25139/jsk.v1i2.167.

Balbed, Ammar, dan Desak Ketut Sintaasih. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 7 (10 Maret 2019): 4676. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24.

Cahyani, Ni Made Diah Malini, dan Ni Wayan Mujiati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 5 (4 Maret 2019): 3193. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p22.

COMMUNICATION THEORIES by University of Twente, t.t.

Dali Putra, Fadhlillah. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Windika Utama Semarang)," t.t.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Desnata, Vilda. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Sadang Jaya,” t.t.

Hasil Wawancara dengan bapak Hertanto, Founder dari GLplus Mandiri Indonesia beserta para karyawannya, 08 Maret 2023, t.t.

Herlina, Sisilia. “STRATEGI KOMUNIKASI HUMAS DALAM MEMBENTUK CITRA PEMERINTAHAN DI KOTA MALANG” 4, no. 3 (t.t.): 493–500.

Irma Safitri, Vivi, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri,” t.t.

Jayen Suwarno, Dodi, dan Anita Silvianita. “Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup (Studi pada 15 Perusahaan Startup di Program Indigo Incubator, Bandung Digital Valley),” t.t.

Karina, Dhiyaah, Siti Alfiyatus Sa’diyah, Hanna Nabilah, dan Maya Panorama. “PENGARUH PERUSAHAAN STARTUP TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA SELAMA PANDEMI COVID-19.” *Berajah Journal* 2, no. 1 (28 Desember 2021): 156–66. https://doi.org/10.47353/bj.v2i1.69.

Kurniawan, Dediek Tri, Andro Agil Nur Rakhmad, dan Adelia Shabrina Prameka. “EMPLOYER BRANDING:BAGAIMANA PERUSAHAAN STARTUPBERSTATUS DECACORNDI INDONESIA MAMPU MENARIK KANDIDAT TERBAIK DI PASAR TENAGA KERJA?”

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Jurnal Istiqro 7, no. 1 (2 Januari 2021): 36. https://doi.org/10.30739/istiqro.v7i1.725.

Kusuma Wijayanti, Nadia. "ANALISIS PROSES INFORMASI ORGANISASIONAL DENGAN PENDEKATAN KARL WEICK TENTANG PERKEMBANGAN INDONESIA WIFI DI DIVISI WIRELESS BROADBAND AREA YOGYAKARTA," t.t.

Naufal, Muhammad. "GLPLUS MANDIRI INDONESIA OFFICIAL WEBSITE." Software Akuntansi Online Terpercaya, t.t. https://glplusplus.com/.

Pranata Manihuruk, Candra. "PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA," t.t.

Prawitasari, Andriyani, dan Doki Bustari. "HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AUTOMALL CABANG BENGKULU." *Creative Research Management Journal* 3, no. 1 (26 Juli 2020): 29. https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1250.

Pribowo, Arif, dan Endang Tjahjaningsih. "Pengaruh Quality of Work Life dan Pengembangan Karier dengan Moderasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang),” t.t.

Putri, Denia Prameswari, dan Donie Kadewandana. “Prinsip-prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika.” *CoverAge: Journal of Strategic Communication* 8, no. 2 (1 Maret 2018): 24–35. https://doi.org/10.35814/coverage.v8i2.587.

Putri Lestari, Nurcahyani. “STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KETERTIBAN LALU LINTAS PADA SATLANTAS POLRESTA KOTA PALEMBANG,” t.t.

Qotrun, Alifia. “Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya,” t.t.

Rahmadhani, Yuli, dan Abubakar Iskandar. “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.” *Jurnal Komunikasi Pembangunan* 14, no. 2 (31 Oktober 2016). https://doi.org/10.46937/14201613764.

Ratna Pratiwi, Soraya, Susanne Dida, dan Nuryah Asri Sjafirah. “Strategi Komunikasi dalam Membangun Awareness Wisata Halal di Kota Bandung,” t.t.

Sulkifli, dan Muhtar. “Komunikasi dalam Pandangan al-Quran,” t.t.

Yanuarti, Ika, dan Helena Dewi. “STARTUP BISNIS SEBAGAI ALTERNATIF INVESTASI : STUDI KASUS PADA PT. FITURE TEKNOLOGI

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

INOVASI." *ULTIMA Management* 10, no. 2 (31 Januari 2019): 81–96. https://doi.org/10.31937/manajemen.v10i2.979.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/