

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI CV. PIXXELED
INDO PRATAMA (EPIXPRO) KOTA MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**AMELIA THALITAKUM BUNISTELLA SIMANJUNTAK
188530043**



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/10/23

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI CV. PIXXELED
INDO PRATAMA (EPIXPRO) KOTA MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/10/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Iklim Komunikasi Organisasi Di CV. Pixxeled Indo Pratama
(Epixpro) Kota Medan Sumatera Utara

Nama : Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak
NPM : 188530043
Fakultas : Ilmu Komunikasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing




Drs. Bahrum Jamil, M.AP
Pembimbing I


Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom
Pembimbing II




Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si
Dekan




Agnita Yolanda, B. Comm, M.Sc, CPSP
Ka. Program Studi

Tanggal Lulus : Senin, 07 Agustus 2023

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 12 April 2023

Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak
188530043

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak
NPM : 188530043
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Iklim Komunikasi Organisasi Di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara.”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 12 April 2023

Yang menyatakan,

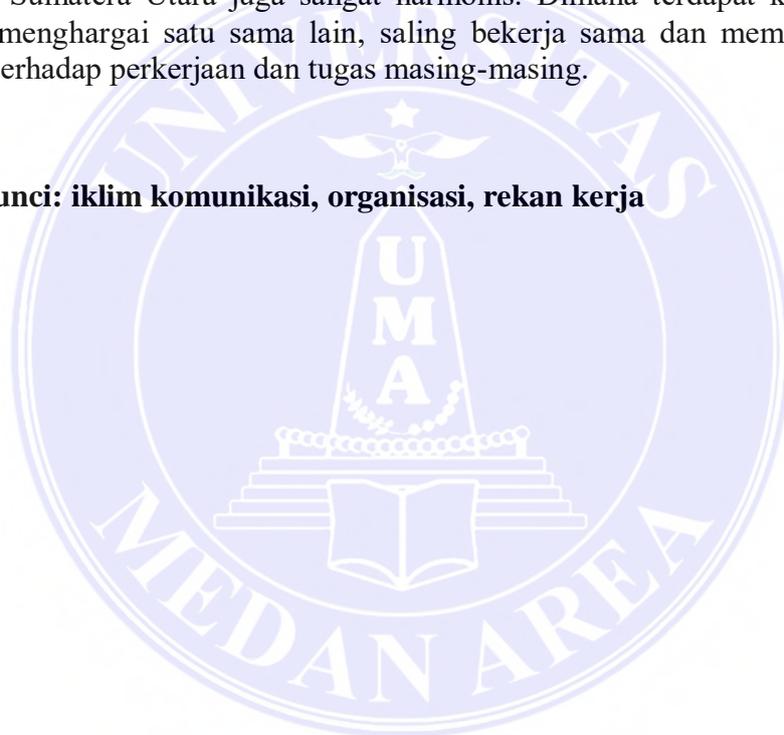


Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan yang ada di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) yang berlokasi di Jalan Perwira no.1 (simpang Yos Sudarso), Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) sangat baik karena terdapat kepercayaan di antara atasan dan bawahan, adanya pembuatan keputusan bersama, adanya keterbukaan terhadap komunikasi ke atas dan adanya keterbukaan kepada komunikasi ke bawah. Iklim komunikasi organisasi antara sesama karyawan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan Sumatera Utara juga sangat harmonis. Dimana terdapat karyawan yang saling menghargai satu sama lain, saling bekerja sama dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas masing-masing.

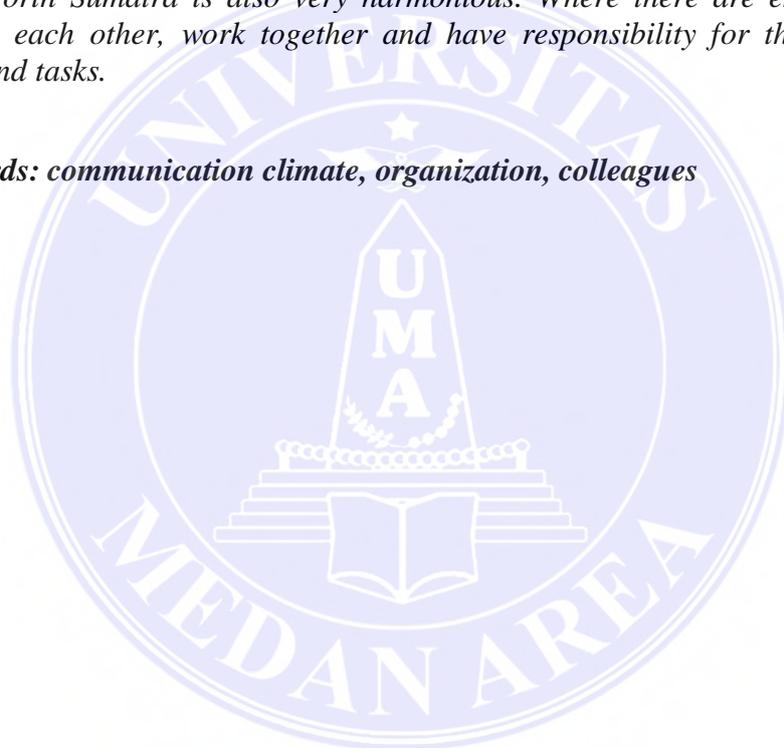
kata kunci: iklim komunikasi, organisasi, rekan kerja



ABSTRACT

This research aims to find out how the organizational communication climate occurs between superiors, subordinates and fellow employees at CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) which is located on Jalan Perwira no.1 (Yos Sudarso intersection), Medan City, North Sumatra. This research is qualitative research with data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The research results show that the organizational communication climate between superiors and subordinates at CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) is very good because there is trust between superiors and subordinates, there is joint decision making, there is openness to upward communication and there is openness to downward communication. Organizational communication climate between fellow employees at CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Medan City, North Sumatra is also very harmonious. Where there are employees who respect each other, work together and have responsibility for their respective work and tasks.

keywords: *communication climate, organization, colleagues*

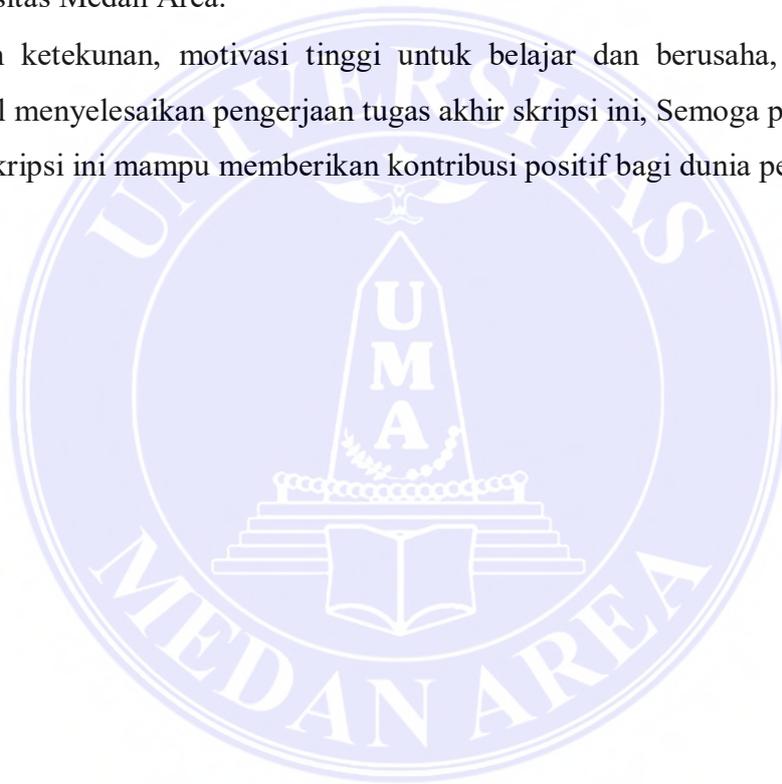


RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak lahir di Pematang Siantar pada 21 Februari 2000, dari Bapak Bumbunan Simanjuntak dan Ibu Nina Kurnia Sitanggang. Peneliti merupakan anak kedua dari lima bersaudara.

Tahun 2018 peneliti lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Pematang Siantar dan pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Medan Area.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini, Semoga penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah saya terima sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar. Skripsi ini berjudul “IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DI CV. PIXXELED INDO PRATAMA (EPIXPRO) KOTA MEDAN, SUMATERA UTARA.” Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi Sarjana Ilmu Komunikasi dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan almamater Universitas Medan Area.

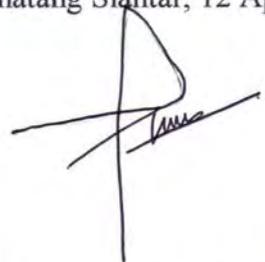
Peneliti dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik dan lancar berkat dukungan dan bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area
3. Dr. Nadrah Ideyani Vita, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Agnita Yolanda, B.Comm, M. Sc, CPSP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
5. Dosen pembimbing satu saya yaitu Bapak Drs. Bahrum Jamil, M.AP, dan Dosen Pembimbing dua saya yaitu Dr. Selamat Riadi, SE,M.I.Kom, selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberi bimbingan & banyak pengalaman pada penulis.

6. Bapak Angga Tinova Yudha, S.Sos, M.I.Kom selaku Sekretaris Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Sidang Skripsi yang sudah banyak memberi saya masukan untuk lebih baik lagi.
7. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Komunikasi dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama perkuliahan, dan seluruh staf yang dengan sabar menangani dan melayani segala urusan administrasi selama proses penelitian.
8. Nina Sitanggung, S.E, Bumbunan Simanjuntak, dan Horas Sitanggung, S.E. (Mamak, Bapak, dan Tulang tercinta) yang telah memberi semangat, dukungan dan memperjuangkan penulis agar menjadi manusia dan berguna bagi orang sekitar.
9. Nurhasanah Pulungan, teman seperjuangan Ilmu Komunikasi 2018 yang saling membantu selama proses penyusunan skripsi dan Ardhius Fhilius Simorangkir, sahabat penulis yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna dan masih banyak kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang dilakukan oleh penulis.

Pematang Siantar, 12 April 2023



Amelia Thalitakum Bunistella Simanjuntak

DAFTAR ISI

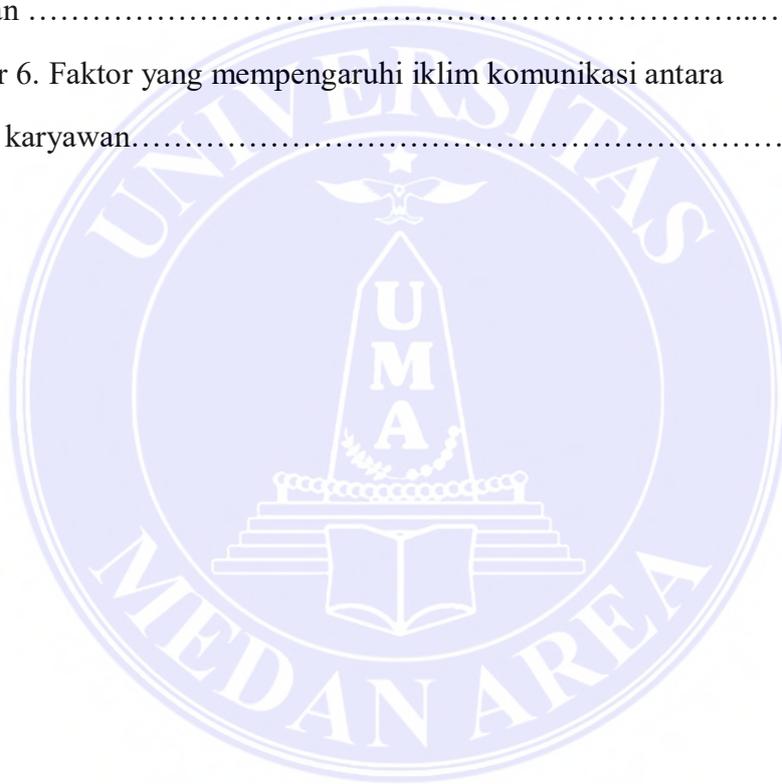
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Komunikasi	9
2.2 Teori Organisasi	11
2.3 Komunikasi Organisasi.....	12
2.4 Kepemimpinan dan Komunikasi	15
2.5 Iklim Komunikasi	16
2.6 Iklim Komunikasi Organisasi.....	17
2.7 Penelitian Terdahulu	20
2.8 Kerangka Pemikiran	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.2 Bahan Penelitian dan Alat Penelitian.....	25
3.3 Jenis Penelitian	25
3.4 Subjek penelitian	26
3.5 Teknik penentuan informan	26
3.6 Sumber Data Penelitian.....	27
3.7 Teknik Pengumpulan Data	28
3.8 Teknik Analisis Data	30

3.9 Teknik Keabsahan Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Sejarah.....	32
4.2 Visi dan Misi	33
4.3 Jumlah Karyawan	33
4.4 Struktur Organisasi	33
4.5 Gambaran Informan.....	34
4.6 Hasil Penelitian.....	35
4.7 Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUPAN.....	50
5.3 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Instagram CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro).....	4
Gambar 2. Arah Komunikasi	15
Gambar 3. Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. Struktur Organisasi.....	34
Gambar 5. Faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi antara atasan dan bawahan	44
Gambar 6. Faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi antara sesama karyawan.....	47



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2. Waktu Penelitian	24
Tabel 3. Gambaran Informan	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pedoman Wawancara	54
2. Data Hasil Penelitian.....	58
3. Dokumentasi Penelitian.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi digunakan dalam kegiatan sehari-hari manusia. Melalui komunikasi, manusia dapat memenuhi kebutuhannya sesuai dengan tujuannya masing-masing. Komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia dan kebutuhan yang sangat penting yang saling berhubungan baik dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Komunikasi mempunyai arti yaitu pertukaran atau penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan atau penerima yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena makhluk sosial ditakdirkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi dengan orang lain.

Komunikasi juga merupakan kebutuhan dasar manusia yang secara mendasar dapat mempengaruhi perilaku manusia dan lingkungannya. Interaksi interpersonal merupakan salah satu ciri manusia sebagai makhluk sosial yang cenderung hidup bersama, berkelompok, bahkan mengorganisasikan diri untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi terjadi ketika pengirim dan penerima pesan punya kesamaan pemahaman. Komunikasi dikatakan efektif jika penerima pesan dapat menginterpretasikan pesan yang disampaikan dengan cara yang sama.

Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena komunikasi yang baik dapat mencapai kinerja dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya komunikasi. Karena komunikasi diperlukan untuk menyampaikan kebutuhan organisasi.

Organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki minat dan tujuan yang sama. Organisasi harus mengkomunikasikan tentang perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Karena komunikasi itu sendiri juga muncul dari komunikasi ketika seseorang berinteraksi dengannya.

Komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, pendapat dan gagasan antara anggota suatu organisasi atau sekelompok orang dengan tujuan yang disepakati bersama. Organisasi berjalan dengan baik dan bertahan berkat komunikasi yang baik antar anggotanya. Komunikasi yang baik antar anggota organisasi sangat mempengaruhi produktivitas anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam suatu organisasi adalah untuk membangun saling pengertian dan hubungan interpersonal yang baik.

Kehadiran iklim komunikasi dalam organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi gaya hidup anggota, bagaimana mereka bekerja, apa yang ingin dicapai, bagaimana dikembangkan, bagaimana disesuaikan, serta motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Iklim menentukan suasana organisasi yang mendorong atau menghambat komunikasi. Sebuah organisasi dengan lingkungan yang mendukung mendorong partisipasi karyawan, pertukaran informasi yang bebas dan terbuka serta konflik yang terstruktur. Suasana defensif mendorong karyawan untuk mengungkapkan pikiran mereka secara terbuka. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif penting untuk menciptakan suasana komunikasi yang kolaboratif.

Iklim komunikasi organisasi yaitu sikap, pola perilaku dan suasana yang menjadi kebiasaan di dalam organisasi yang diwariskan dan bagaimana komunikasi yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi tersebut.

CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) adalah salah satu instansi yang ada di Kota Medan tepatnya di Jalan Perwira no.1 (simpang yos sudarso). CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) merupakan perusahaan event organizer, yaitu perusahaan yang menyediakan jasa professional untuk pengelolaan suatu acara.

Di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) terdapat suasana yang hangat, nyaman dan penuh keakraban. Setiap pemimpin dan anggota sama-sama memiliki peran yang penting dalam membentuk suasana yang ideal. Manajer atau pemimpin di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) bersikap tidak keras namun tetap tegas. Manajer atau pemimpin harus mampu memberi pengarahan serta turut berkerja bersama dengan para anggotanya guna mencapai tujuan yang dicita-citakan. Manajer juga menjalin hubungan yang baik dengan setiap karyawan. Begitu juga dengan karyawan yang saling

mendukung sehingga terciptanya suasana kekeluargaan sehingga memicu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 1. Instagram CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro)

Sumber: Instagram

Menurut Ramdhani, Sapitri & Rizkyansyah (2018:390), dalam Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, “Event organizer (EO) adalah perusahaan jasa yang disewa secara resmi oleh klien untuk menyelenggarakan konsep rangkaian acara, mulai dari perencanaan, perencanaan, persiapan, pelaksanaan hingga penyelesaian seluruh rangkaian acara sehingga klien dapat mencapai tujuan yang diharapkan melalui acara tersebut.”

Iklim Komunikasi Organisasi di dalam event organizer sangat penting. Komunikasi sangat berpengaruh di dalam sebuah team untuk membentuk hubungan yang baik, dan melakukan pekerjaan yang baik untuk dapat mencapai tujuan.

Saat ini, di tengah kasus Covid-19 yang sudah mulai reda, pemerintah sudah mengizinkan konser musik, dan beberapa acara yang dapat diselenggarakan. Namun, dengan syarat penerapan protokol kesehatan yang ketat. CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) yang ada di Kota Medan ini, tidak hanya menyelenggarakan sebuah acara hanya di kota tersebut, tetapi juga di luar kota. Di dalam organisasi, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, dan sesama karyawan sangat penting untuk menciptakan keharmonisan yang memudahkan pekerjaan dilakukan dengan baik.

Komunikasi adalah bagian terpenting dari kerja sama tim, terutama dalam urusan pekerjaan. Komunikasi pribadi yang efektif menciptakan koordinasi yang baik. Dengan koordinasi yang baik, suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Dan karena koordinasi yang baik berarti pembagian kerja yang jelas untuk mencapai tujuan lebih cepat.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, atasan harus mendengarkan dan berkomunikasi dengan baik dengan bawahan atau karyawannya. Hal ini dapat membantu setiap karyawan lebih memahami hal hal yang ingin disampaikan. Dan biasanya masukan dari para pekerja itu terarah karena mereka melakukannya di lapangan, sehingga mereka mengerti kondisi di

tempat tersebut. Tentunya ketika komunikasi perusahaan dengan karyawan terjalin, perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam menyampaikan maksud dan tujuan perusahaan kepada mereka. Demikian juga komunikasi antara bawahan dan atasan harus lebih terbuka, agar atasan mengerti apa yang ingin dikomunikasikan karyawan dan apa yang dikeluhkan. Baik juga untuk berkomunikasi dan membangun hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga setiap karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Tentu saja, ketika karyawan mengalami konflik dengan karyawan lain, hal itu dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana iklim atau proses komunikasi dalam organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) yang terjadi antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan. Dan, tentunya dalam iklim komunikasi organisasi suatu event yang dibuat, peneliti dapat memahami dan bisa menjalankan dari fungsi atau kelebihan pembuatan event tersebut.

Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan yang ada di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro).

1.2 Fokus Penelitian

Untuk mengarahkan penelitian dengan tujuan yang terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukannya pembatasan ruang lingkup dalam permasalahan. Permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Mengetahui bagaimana iklim komunikasi antara atasan dan bawahan

2. Mengetahui bagaimana iklim komunikasi antara sesama karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang akan peneliti ambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjadi antara atasan dan bawahan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara?
2. Bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terjadi antara sesama karyawan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, yaitu:

1. Mengetahui bagaimana iklim komunikasi antara atasan dan bawahan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro).
2. Mengetahui bagaimana iklim komunikasi antara sesama karyawan di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

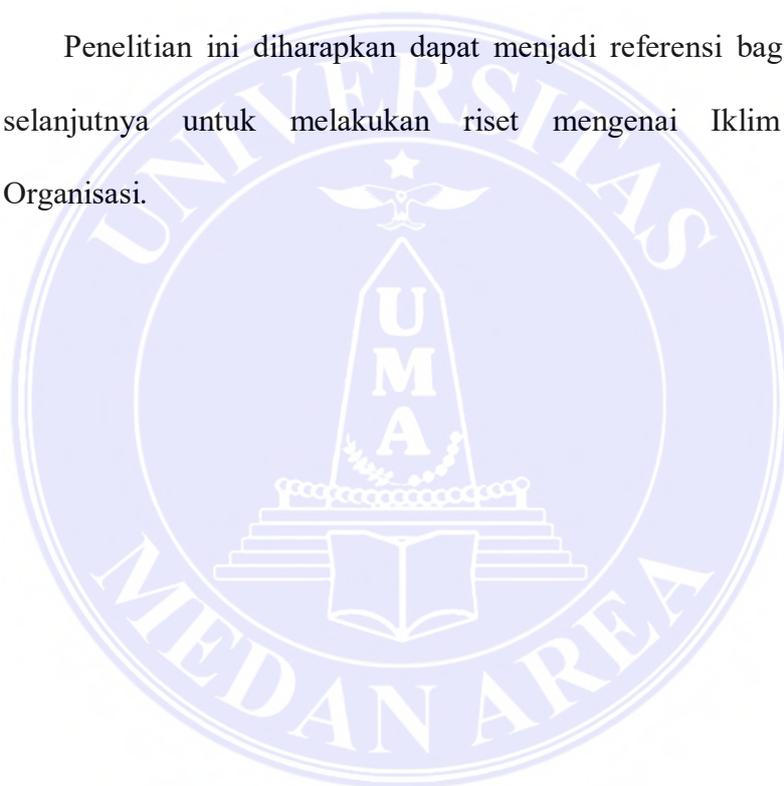
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang iklim komunikasi organisasi di dalam perusahaan dan dapat memberikan wawasan tentang iklim komunikasi organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi karyawan CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara untuk meningkatkan iklim komunikasi organisasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan.

1.5.3 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya untuk melakukan riset mengenai Iklim Komunikasi Organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *commune* yang berarti sesuatu yang umum. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi, ide, pikiran, perasaan, dan emosi melalui bahasa, tulisan, atau tindakan.

Komunikasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dan pesan yang dimaksud dapat dipahami.”

Menurut Nina Siregar (2020:1), “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan menggunakan atau memakai simbol yang bermakna dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan (penerima pesan) karena adanya maksud dan tujuan tertentu yang diperlukan oleh proses komunikasi dan adanya suatu perubahan tentang mengubah pendapat, menetapkan pendapat, memperbanyak informasi, dan mengubah sikap dan perilaku.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pertukaran dan penyampaian pesan antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh manusia sebagai makhluk sosial. Makhluk sosial dimaksudkan untuk hidup dalam masyarakat dan berinteraksi dengan orang lain. Komunikasi juga merupakan masalah mendasar dalam kehidupan manusia, begitu juga dengan organisasi. Organisasi tidak terbentuk tanpa komunikasi antara anggotanya.

Dalam ilmu komunikasi, terdapat konseptulasi komunikasi yang dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Komunikasi Liner (*One Way Communication*)

Komunikasi satu arah ini dilakukan secara sengaja untuk menyampaikan rangsangan dan membangkitkan respon orang lain.

2. Komunikasi Interaksi (*Two Way Communication*)

Komunikasi ini memiliki proses sebab-akibat atau tindakan reaksi yang secara bergantian dilakukan atau mendapat umpan balik, baik sengaja atau tidak sengaja.

3. Komunikasi Transaksional

Komunikasi ini menafsirkan pesan verbal dan non verbal yang terjadi begitu saja atau spontan diantara mereka yang terlibat dalam komunikasi tersebut.

Komunikasi adalah interaksi, baik secara langsung ataupun tidak langsung, dan setiap cara komunikasi terdapat kelebihan masing-masing yaitu:

1. Komunikasi secara langsung (lisan)

Komunikasi lisan dilakukan ketika komunikator dan komunikan berbicara secara langsung atau bertatap muka secara langsung untuk berkomunikasi.

2. Komunikasi tidak langsung (melalui media)

Komunikasi tidak langsung memerlukan bantuan alat komunikasi yang berperan sebagai alat komunikasi. Contohnya adalah berkomunikasi di ponsel melalui *platform* media sosial dan *platform* obrolan lainnya.

2.2 Teori Organisasi

Menurut Mahyuddin, dkk, (2021:1), “Organisasi adalah sebuah konsep untuk menerapkan ide agar bisa melaksanakan dan membantu perusahaan maupun individu dalam mencapai target yang diinginkan.”

Dikutip oleh Arie Ambarwati (2018:1), James D. Mooney mengemukakan bahwa, “organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah perkumpulan antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok khusus yang dibentuk untuk mencapai sebuah atau beberapa tujuan yang sudah ditetapkan bersama dengan cara bekerja sama.

Organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi dan orang-orang di dalamnya. Organisasi membutuhkan pemahaman untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dalam organisasi, para anggota saling bertukar pikiran dan pendapat dalam pertemuan atau pertemuan. Setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda satu sama lain. Perbedaan perilaku orang diakibatkan oleh kebutuhan, kemampuan, dan cara berpikir. Organisasi harus berkomunikasi secara internal dan eksternal untuk menjamin kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Setiap perusahaan dan organisasi melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang diberikan dan menghasilkan keuntungan. Tetapi yang paling penting adalah memelihara dan memajukan setiap kemampuan karyawan.

Bergabung dengan organisasi memberikan banyak manfaat bagi anggota seperti mendapatkan pengalaman, berinteraksi dengan orang lain, mengembangkan keterampilan dan mendapatkan penghasilan. Ada banyak bentuk organisasi seperti organisasi politik, agama, sosial dan lainnya. Organisasi juga memiliki struktur organisasi, kerjasama dan pembagian kerja agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2.3 Komunikasi Organisasi.

Menurut Rahmawati & Sutarso (2017:13), “Komunikasi organisasi yaitu penyampaian pesan, ide-ide dan informasi supaya mendapatkan timbal balik untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah diterapkan.”

Di dalam organisasi terdiri dari orang-orang dengan tugas mereka masing-masing. Pencapaian kinerja organisasi dalam suatu sistem tentunya membutuhkan komunikasi yang baik. Organisasi dapat bertahan karena memiliki komunikasi. Organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa komunikasi.

Komunikasi organisasi adalah sistem terbuka yang kompleks yang bergantung pada lingkungan baik di dalam maupun di luar dan juga dapat mencakup komunikasi interpersonal antara anggotanya untuk mengklarifikasi informasi dan emosi, serta pesan dan alirannya, tujuan, dan media.

Ada beberapa bentuk komunikasi yang umum seperti gerak tubuh, tulisan, isyarat dan ucapan. Dengan bantuan komunikasi, pemikiran dan tindakan individu atau kelompok orang dapat dipahami. Tanpa komunikasi, hidup manusia terasa hampa. Interaksi manusia, baik itu individu, kelompok

atau organisasi, tidak akan berjalan tanpa komunikasi. Tindakan komunikatif adalah tindakan dan reaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Saat ini ada pergeseran yang jelas dari masyarakat industri ke masyarakat informasi. Teknologi informasi berkembang dan menyebabkan adanya perubahan tersebut.

Unsur terpenting dalam organisasi adalah komunikasi. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada kualitas komunikasi antara para pemimpin atau anggotanya. Organisasi perlu berkomunikasi baik secara internal maupun eksternal untuk lebih mengembangkan organisasinya. Organisasi dapat berhasil dengan komunikasi yang efektif.

Organisasi perlu berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain. Inilah kenyataan bahwa kebanyakan orang terbentuk sebagai hasil integrasi sosial dengan kelompok atau komunitas lainnya. Kelompok dan organisasi memiliki semacam struktur sosial, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan, yang berkaitan dengan kelangsungan hidup kelompok.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah berbagi informasi dan pertukaran ide dan pendapat antara anggota organisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, atasan harus bisa berkomunikasi dengan semua bawahannya, bawahan harus bisa berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja harus bisa saling berkomunikasi berkomunikasi.

Secara sederhana, komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai jaringan yang dirancang dengan sistem dan proses yang mengirimkan informasi dari individu atau kelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi,

Agar komunikasi berjalan dengan baik dalam penyampaian informasi, terdapat beberapa arahan dalam komunikasi, yaitu:

1. Arahan Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah yaitu penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan sesuai dengan struktur organisasi. Komunikasi ini berupa instruksi, perintah, dan bimbingan atasan kepada bawahan. Komunikasi ini ditujukan untuk karyawan yang baru mengenal perusahaan atau organisasi.

Dalam komunikasi kebawah, anggota organisasi sering tidak mengerti apa yang sedang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif sedang terjadi. Berikut beberapa informasi dari atasan kepada bawahan yang meliputi:

1. Informasi tentang cara kerja
2. Informasi tentang mengapa pekerjaan itu dilakukan
3. Informasi mengenai kebijakan dan praktik organisasi.
4. Informasi mengenai kinerja pegawai.
5. Informasi ke atas (*upward communication*)

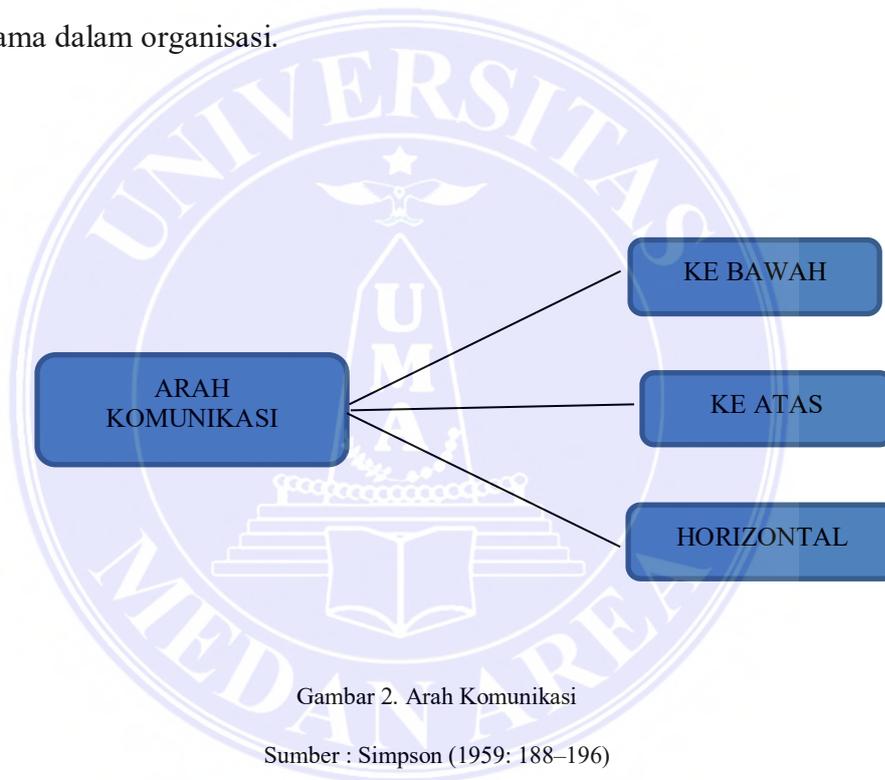
2. Arah Komunikasi Keatas (*Upward Communication*)

Merupakan penyampaian informasi nformasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi tersebut diolah oleh bawahan untuk meneruskan informasi, saran, keluhan, laporan dan keluhan kepada atasannya.

Komunikasi ke atas mengalir ke tingkat kelompok atau organisasi yang lebih tinggi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, untuk memperbarui mereka tentang kemajuan pencapaian tujuan dan untuk mengkomunikasikan setiap masalah.

3. Arah Komunikasi Horizontal (*Horizontal communication*)

Komunikasi ini dapat bersifat interpersonal, setingkat, atau antar karyawan. Komunikasi ini dilakukan oleh orang yang memiliki posisi yang sama dalam organisasi.



Gambar 2. Arah Komunikasi

Sumber : Simpson (1959: 188–196)

2.4 Kepemimpinan dan Komunikasi

Agar para pelaku organisasi dapat menjalankan aktivitasnya dengan benar dan menguntungkan, diperlukan berbagai dukungan seperti lingkungan, tempat dan alat. Selain itu juga harus memperhatikan komponen sumber daya manusia yaitu faktor internal yaitu supervisor atau manajer dan anggota organisasi. Dalam struktur perusahaan, pengurus organisasi biasanya diwakili

oleh seseorang atau kelompok yang menduduki posisi manajer atau sejenisnya.

Menurut Hengki Simarmata, dkk, (2021:34), “Manajer adalah orang yang memainkan peran penting dalam perubahan manajemen. Karena manajer adalah orang yang paling menentukan dan orang yang memutuskan apa yang harus dilakukan dalam manajemen dan menentukan masa depan manajemen. Keberhasilan proses manajemen dalam suatu organisasi berada di pundak pemimpin. Namun, Kepemimpinan tanpa komunikasi yang baik menimbulkan banyak masalah dalam kinerja organisasi.”

2.5 Iklim Komunikasi

Menurut Janner dan Abdul (2022:101), “Iklim komunikasi adalah persepsi sejauh mana anggota organisasi merasa bahwa orang mempercayai mereka, mendukung mereka, terbuka, memperhatikan mereka dan secara aktif berkonsultasi dan peduli terhadap kinerja tinggi.”

Komunikasi sendiri dapat menjadi alat yang penting bagi hubungan yang baik antar anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi harus didukung oleh iklim komunikasi yang kondusif yang memungkinkan terjadinya interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama bawahan lainnya.

Menurut Pace dan Faules (2018:147), “Iklim komunikasi adalah unsur kualitas pengalaman mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi orang terhadap pesan dan hubungan, yang terjadi di dalam organisasi.”

Iklim komunikasi dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas organisasi karena iklim dapat mempengaruhi karyawan. Ketika karyawan memiliki informasi yang relevan dan akurat tentang semua sistem organisasi, mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Komunikasi antar karyawan sering terganggu oleh masalah pribadi atau internal. Kejadian ini mungkin karena persaingan antar karyawan. Selain itu, aspek iklim komunikasi internal organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Iklim dapat mempengaruhi anggota organisasi. Seperti yang ditunjukkan Redding, iklim komunikasi lebih luas daripada persepsi karyawan tentang kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi, serta kinerja dan tingkat pengaruh serta keterlibatan.

Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi dalam suatu organisasi tidak hanya tentang persepsi setiap anggota tentang hubungan komunikasi di dalam organisasi, tetapi juga tentang besarnya pengaruh dan partisipasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

2.6 Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Rial Sukma Hasibuan (2020:92), dalam jurnal komunikasi dan penyiaran islam mengemukakan bahwa, “Iklim komunikasi organisasi merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai bentuk evaluasi terhadap suasana komunikasi organisasi yang berkesinambungan, dapat dilihat dari hasil kinerja yang dicapai. Iklim komunikasi yang baik dalam organisasi juga mempengaruhi hasil kerja yang baik. Begitu pula sebaliknya: Jika iklim komunikasi dalam organisasi kurang baik, maka hasil kerja juga tidak baik.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah sikap, pola perilaku dan pengetahuan yang diwariskan dalam organisasi dan bagaimana komunikasi berkaitan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Bagian penting dari organisasi adalah kegiatan organisasi yang ditujukan untuk anggota kunci dalam organisasi. Suasana komunikasi organisasi terdiri dari kepercayaan, kejujuran, pengambilan keputusan bersama, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah dan keterbukaan terhadap komunikasi ke atas. Semakin baik suasana komunikasi dalam organisasi, semakin baik karyawan perusahaan melihat komunikasi tersebut.

Iklim komunikasi organisasi memiliki dampak dan pengaruh yang sangat besar, agar setiap keputusan komunikasi dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Sebuah organisasi membutuhkan iklim komunikasi yang baik untuk mencapai keseimbangan terhadap individu maupun organisasi sehingga dapat menghasilkan kepuasan dalam berkomunikasi.

Konsep utama dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana proses terjadinya iklim komunikasi organisasi yang terjadi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara.

Menurut Fadly Pangumpia (2013:3) dalam jurnal “Acta Diurna”, dikutip dari pemahaman Pace dan Faules, ada dimensi dalam iklim komunikasi suatu organisasi, yaitu:

1. Kepercayaan

Semua anggota berusaha untuk meningkatkan dan memelihara hubungan di dalam sebuah organisasi. Pemimpin juga berusaha membangun

kepercayaan di antara anggota organisasi atau karyawan, karena kepercayaan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka.

2. Kejujuran

Kejujuran dan keterbukaan sangat berperan penting di dalam sebuah organisasi. Dan karyawan harus mampu menyampaikan apa pendapat dan apa yang ada di dalam pikiran mereka.

3. Pembuatan keputusan bersama

Dalam organisasi karyawan harus berkomunikasi dan ikut berkonsultasi mengenai masalah-masalah yang ada di dalam organisasi. Karyawan juga diberi kesempatan untuk berperan dalam pembuatan keputusan bersama.

4. Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah

Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah sangat penting untuk merubah sikap, membentuk pendapat, menyampaikan tujuan dan mencegah kesalahpahaman.

5. Keterbukaan terhadap komunikasi ke atas

Tujuan komunikasi ini yaitu untuk memberikan sebuah saran, pendapat dan pertanyaan dari karyawan kepada atasan.

Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya. Konsep pengukuran kinerja adalah ukuran kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Harmonis

Dengan harmonisnya suatu organisasi, tidak akan ada kesalahpahaman yang fatal terjadi.

2. Kerjasama

Kerjasama tim yang solid juga diperlukan dalam kehidupan organisasi suatu perusahaan untuk menyelesaikan proses pencapaian dari tujuan perusahaan tersebut. Kerja organisasi tidak akan tercapai jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara harmonis. Kerja tim atau kelompok kerja adalah kelompok yang upaya individunya mencapai hasil yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu mereka.

3. Tanggung jawab

Yaitu melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan suatu ekspansi dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Peneliti perlu meninjau kembali hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sri Widatik (2010), "Hubungan Antara Iklim	Mengkaji tentang hubungan antara iklim	Komunikasi organisasi dan etos kerja termasuk dalam kategori	Sama sama bicara tentang iklim komunikasi	Metode yang mendasarinya adalah metode deskriptif dengan

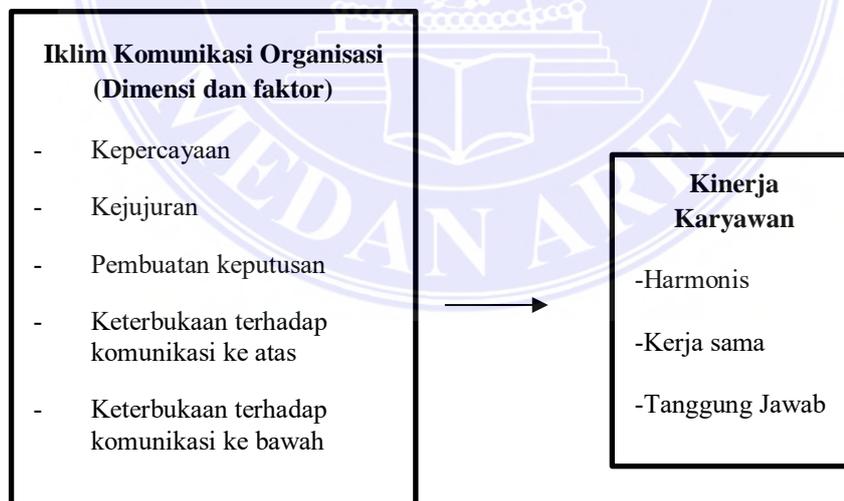
	Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Sukoharjo”	komunikasi di dalam organisasi dan semangat kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sukoharjo	'sangat baik' dengan tingkat kepercayaan 95% antara lingkungan komunikasi organisasi dengan etos kerja penyuluh pertanian Sukoharjo.	organisasi	metode survei, dimana lokasi survei ditentukan secara khusus
2.	Adelina Gustianti (2015), “Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Reputasi Pada PT. Kianis Pratama”	ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara lingkungan komunikasi organisasi Anda dengan reputasinya di PT. Kianis Utama	Adanya hubungan yang penting antara iklim komunikasi dan reputasi organisasi.	ingin mengetahui apakah lingkungan komunikasi organisasi mempengaruhi perusahaan	Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden 60 orang.
3.	Brian Rahmad Nurryandi (2015), “Iklim Komunikasi Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Vocalistaparadisso”	Bagaimana lingkungan komunikasi organisasi dan hambatan organisasi di UKM Vocalistaparadisso?	Dengan membandingkan hasil Penelitian menggunakan teori dan para ahli menunjukkan bahwa perilaku individu lebih dominan dalam	Mengetahui tentang faktor apa saja yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi	Mengamati Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Penelitian Ahli

			organisasi ini, yang mengarah pada iklim organisasi yang mendukung.		
4.	Sitti Hardianti A Datuela (2019), “Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintahan Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”	Untuk mengetahui adanya komunikasi yang sistematis di lingkungan pemerintah dalam protokoler Dinas Humas dan Sekretariat Kota Gorontalo	Iklim komunikasi organisasi pemerintah yang dilakukan oleh kepala bagian untuk membangun motivasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari instruksi tugas yang disampaikan kepada karyawan berupa perintah dan himbuan	peran komunikasi antara atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan dan sesama pegawai sangat penting.	Meneliti tentang komunikasi organisasi di dalam pemerintahan
5.	Feby Larasati (2021), “Komunikasi Organisasi Pada Media Online Berkonsep Social News Sites (Studi Tentang Iklim Komunikasi pada Perusahaan	Menjelaskan seperti apa iklim komunikasi dan bagaimana hal itu dibuat di perusahaan Hipwee.	Hipwee adalah startup dengan iklim komunikasi yang unik sebagai situs berita sosial. Terbentuk dari faktor, hambatan, dan solusi yang diterapkan untuk mengatasi hambatan	Menjelaskan tentang keadaan suatu iklim dalam suatu organisasi atau perusahaan	Meneliti tentang persaingan yang terjadi pada media online

Hippwee sebagai Media Online Berkonsep Social News Sites dalam Mengelola Konten Berita di Situs Hipwee.com)”				
--	--	--	--	--

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan definisi mengenai iklim komunikasi organisasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditentukan kerangka berpikir dari iklim komunikasi organisasi yang dijelaskan dalam gambar:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber: jurnal “Acta Diurna”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dari pelaksanaan penelitian. Merujuk pada judul dalam penelitian ini yakni Iklim Komunikasi Organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan Sumatera Utara, maka penelitian ini dilakukan di Kota Medan, Jalan Perwira no.1 (Simpang Yos Sudarso).

3.1.2 Waktu Penelitian

Tabel 2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun dan Bulan Penelitian				
		Oktober 2021	April- Juli 2022	September- Oktober 2022	November 2022	Agustus 2023
1	Pengajuan judul					
2	Bimbingan dan revisi proposal					
3	Seminar proposal					
4	Pelaksanaan penelitian					
5	Hasil seminar dan Skripsi					

3.2 Bahan Penelitian dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan bahan kualitatif yang dibantu dan dipadu dengan alat-alat yang bersangkutan dengan penelitian tersebut seperti kamera, notes, laptop, dan berkas-berkas yang berhubungan dalam penelitian tersebut.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam membahas tentang Iklim Komunikasi Organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara adalah metode pendekatan Kualitatif Deskriptif.

Dalam metode kualitatif menggunakan beberapa langkah yaitu pengamatan, wawancara, dan juga dokumen. Metode kualitatif digunakan karena masalah yang diselidiki biasanya kompleks dan dinamis, sehingga data yang didapatkan dari narasumber disaring lagi dengan cara yang lebih natural yaitu wawancara secara tatap muka dengan berbagai narasumber untuk mendapatkan jawaban yang natural.

Peneliti ingin memperoleh pemahaman yang mendalam tentang kondisi sosial, menentukan pola, menemukan teori yang sesuai, dan mengetahui data mana yang dapat diidentifikasi di lapangan. Data yang diperoleh yaitu data yang bersifat kualitatif berupa dokumen ataupun hasil wawancara dengan narasumber. Dengan begitu, yang akan dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang ilmu komunikasi, yang menjelaskan tentang Iklim Komunikasi Organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara. Dengan mendapatkan data informasi tentang iklim

komunikasi organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro). Metode kualitatif deskriptif dinilai sangat tepat dalam penelitian ini. Sehingga pengambilan data juga informan lebih mudah untuk diwawancarai secara mendalam.

3.4 Subjek penelitian

Subjek penelitian digunakan sebagai informasi yang diperlukan saat mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah manajer perusahaan dan karyawan yang ada di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) Kota Medan, Sumatera Utara.

3.5 Teknik penentuan informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Pengambilan sampel purposif adalah jenis pengambilan sampel non-acak. Oleh karena itu, purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan penilaian sendiri terhadap sampel dari populasi yang dipilih. Tentu saja, evaluasi berlangsung ketika memenuhi kriteria tertentu tergantung pada topik penelitian.

Menurut Dana P. Turner (2020), “Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitian.”

Tujuan dari purposive sampling adalah menjelaskan masalah secara jelas, karena sampel yang representatif memiliki nilai yang representative, sehingga tujuan utama dari penelitian ini tercapai.

3.6 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah objek dari mana data itu diperoleh. Karena metode kualitatif digunakan dalam penelitian penulis, kata-kata dan perbuatan adalah sumber data utama penelitian. Sementara data dokumentasi merupakan data tambahan sebagai data pendukung. Data yang digunakan dalam penelitian oleh penulis adalah Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer di dapat dari sumber informasi, yaitu individu atau perseorangan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti. Data primer tersebut menyangkut:

1. Hasil observasi lapangan
2. Catatan hasil wawancara
3. Data-data mengenai informan

Peneliti menerima data primer secara langsung di lapangan dari informan atau narasumber yang berada di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) di Kota Medan, Sumatera Utara. Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan adalah dengan cara wawancara secara mendalam kepada narasumber untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan judul dan rumusan masalah pada penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang berasal diambil dari bahan pustaka, literatur, penelitian sebelumnya, buku, dan lainnya, sehingga peneliti mampu mendapatkan hasil penelitian yang maksimal dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah penelitian yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh data primer dan sekunder. pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145), “Observasi merupakan proses kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua yang paling penting adalah proses observasi dan ingatan. Dimana observasi adalah metode pengumpulan informasi dengan cara mengamati perilaku dan lingkungan (sosial atau material) orang yang diamati. Observasi digunakan bila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam dan bila pengamatan tidak terlalu luas.”

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dan mengetahui bagaimana kondisi para informan dan iklim komunikasi yang terdapat di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) melalui pengamatan secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi topik penelitian. Dengan mewawancarai dan bertanya langsung kepada narasumber dan merekam atau merekam. Untuk menentukan jenis wawancara yang akan digunakan, peneliti terlebih dahulu harus mengetahui siapa yang akan menjadi informan untuk proses wawancara. Tujuannya agar wawancara yang dilakukan tetap relevan dengan point sesuai dengan makna pertanyaan yang diajukan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara mendalam. Menurut Kriyantono (2020:291), “Wawancara mendalam merupakan metode pengumpulan data dan informasi yang dilakukan secara tatap muka dengan informan untuk memperoleh informasi yang lengkap dan menyeluruh. Biasanya alat utama penelitian kualitatif, bersama dengan observasi partisipan.”

Saat melakukan wawancara mendalam, pewawancara tidak memiliki kendali atas jawaban informan sehingga informan dapat menjawab dengan bebas. Tugas peneliti adalah memastikan bahwa informan siap memberikan jawaban yang lengkap dan menyeluruh dan tidak ada yang ditahan jika diperlukan. Hal ini dapat dicapai dengan mencoba melakukan wawancara ini secara informal, seperti melalui percakapan.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:240), ”Dokumentasi adalah pemberitahuan tentang acara yang telah selesai. Dokumen bisa berupa gambar, tulisan

atau karya monumental dari orang atau tempat yang diselidiki. Keberadaan dokumentasi yaitu untuk melengkapi penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.”

3.8 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data merupakan bagaimana cara peneliti untuk menganalisis dan juga menghimpun data penelitian, dimana menyusun data merupakan hasil penelitian kemudian dijabarkan dengan kategori tertentu untuk memudahkan peneliti memilih data yang penting dan diakhir dapat membuat sebuah kesimpulan sehingga pembaca mudah memahami.

Menurut Sugiyono (2017:133), “Proses analisis penelitian dimulai dengan membaca, menelaah, dan menganalisis data menggunakan tahap-tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (validasi).”

1. Pengumpulan Data

Merupakan teknik pengumpulan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana peneliti sebagai alat kunci dalam pengumpulan data.

2. Reduksi Data

Hal ini adalah bentuk analisis yang mengklasifikasikan, mengarahkan, dan mengatur data sampai kesimpulan dan tinjauan akhir tercapai.

3. Penyajian Data

Penyajian data ini merupakan fungsi dari pengelompokan informasi yang telah direduksi melalui penggunaan label atau lainnya, dan harus diupayakan untuk membuat alat ukur yaitu. instruksi observasi, instruksi wawancara dan instruksi dokumentasi.

4. Penarikan kesimpulan

Dalam penarikan kesimpulan merupakan kegiatan analisis yang lebih di khususkan pada penafsiran data yang telah disajikan sehingga dapat memberikan jawaban atas permasalahan penelitian.

3.9 Teknik Keabsahan Data

Menurut Moleong (2017:316), “Teknik triangulasi digunakan sebagai metode keabsahan data. Setelah tahap analisis data dilakukan, perlu juga memperhatikan keabsahan data yang telah dikumpulkan untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan.”

Dalam penelitian ini, keabsahan (validitas) data diperiksa dengan menggunakan metode triangulasi sebagai bagian dari tingkat kepercayaan. Informasi ini digabungkan dan dibandingkan satu sama lain, sehingga dapat dengan mudah ditarik kesimpulan tentang masalah yang ada.

Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dengan melakukan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi kesimpulan, yaitu:

1. Iklim komunikasi organisasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat baik. 1) Terdapat kepercayaan, hal ini ditandai dengan atasan dan karyawan jujur satu sama lain. 2) Pembuatan keputusan bersama yaitu dengan memberikan karyawan kebebasan untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka pada saat rapat. 3) Terdapat keterbukaan komunikasi ke bawah, dan 4) Keterbukaan komunikasi ke atas
2. Iklim komunikasi organisasi di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) yang terjadi antara sesama karyawan atau setingkat sangat harmonis. 1) Karyawan harmonis yang ditandai dengan saling menghargai satu sama lain. 2) Kerja sama dengan saling membantu. 3) Bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka selanjutnya saran yang bermanfaat yang berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi yang ada di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro). Berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Saran Akademis

Peneliti mengharapkan bagi penelitian selanjutnya menggunakan metode yang berbeda yaitu penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif dan menggunakan teori yang berbeda, sehingga diharapkan hasil penelitian yang didapat lebih luas lagi.

2. Saran Praktis

Secara praktis, peneliti mengharapkan agar atasan atau manajer, serta karyawan yang bekerja di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) tetap mempertahankan komunikasi serta suasana yang nyaman di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi.

Kedua, peneliti berharap CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) lebih memperhatikan faktor-faktor yang mendukung iklim komunikasi organisasi di perusahaannya guna untuk meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, atau sesama rekan kerja untuk dapat meningkatkan kerja sama tim dan rasa nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa. Malang. Hal:1
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group. Hal: 192
- Mahyuddin, dkk. 2021. *Teori Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan. Hal: 1
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal: 316
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2018. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal: 147
- Rahmawati, E., & Sutarso, J. 2017. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Humas*. Retrieved from. Kabupaten Sragen. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal: 13
- Simarmata, Hengki. dkk. 2021. *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis. Medan. Hal: 34
- Simarmata, Janner., & Abdul Karim. 2022. *Dasar Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan. Hal: 101
- Siregar, N. S. S. 2020. *Komunikasi Terapeutik Bernuansa Islami*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya. Hal : 1
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. Hal: 133-240
- Turner, D. P. (2020). *Sampling Methods in Research Design*. Headache, 60, 8-12.

Sumber Lain :

- Datuela, S. H. A. 2019. *Iklim Komunikasi Organisasi Pemerintahan dibagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Gustiani, A. 2015. *Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Reputasi Organisasi pada PT. Kianis Pratama*. Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- Hasibuan, R. S. 2020. *Iklim Komunikasi Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru di Pesantren Modern Daar Al Uluum*

- Kisaran Kabupaten Asahan. *QAULAN: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 1(1), 92–106.
- Larasati, F. 2021. *Komunikasi Organisasi pada Media Online Berkonsep Social News Sites (Studi tentang Iklim Komunikasi pada Perusahaan Hipwee sebagai Media Online Berkonsep Social News Sites dalam Mengelola Konten Berita di Situs Hipwee. com)*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Mango, E. (2018). *Rethinking Leadership Theories*. *Open Journal of Leadership*, 07(01), 57–88.
- Nurryadi, B. R. 2015. *Iklim Komunikasi Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Vocalistaparadisso*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Pangumpia, Fadly. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado*. *Acta Diurna*. Manado 2(2), 3-4
- Ramdhani, E. C., Sapitri, J. E., & Rizkyansyah, M. 2018. Sistem Informasi Penyewaan Peralatan Event Organizer Berbasis Web pada PT. Adecon Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 390–397.
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97.
- Simpson, R. L. 1959. *Vertical and Horizontal Communication in Formal Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 4(2), 188–196.
- Widatik, S. 2010. *Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sukoharjo*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Lampiran:

Pedoman Wawancara

**Iklim Komunikasi Organisasi Di CV. Pixxeled Indo Pratama (Epixpro) di
Kota Medan, Sumatera Utara.**

**Wawancara untuk Manajer/Atasan tentang hubungan yang terjadi antara
atasan dan bawahan dan sesama karyawan.**

1. Siapa nama bapak/ibu?
2. Berapakah usia bapak/ibu?
3. Apakah jabatan bapak/ibu di perusahaan ini?
4. Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja di perusahaan ini?
5. Bagaimana cara menjalin hubungan yang baik dengan karyawan yang ada di perusahaan ini?
6. Apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan tentang ide-ide atau pendapat yang disampaikan oleh karyawan?
7. Apakah atasan selalu bekerja dengan jujur tentang masalah yang sedang terjadi kepada karyawan?
8. Apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?
9. Apakah ada keterbukaan informasi diantara atasan terhadap karyawan?
10. Apakah karyawan di perusahaan ini harmonis satu dengan yang lainnya?
11. Apakah karyawan di perusahaan ini dapat beradaptasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya?

12. Apakah karyawan di perusahaan ini bertanggung jawab dalam setiap aktivitas dan pekerjaan yang dijalankan?

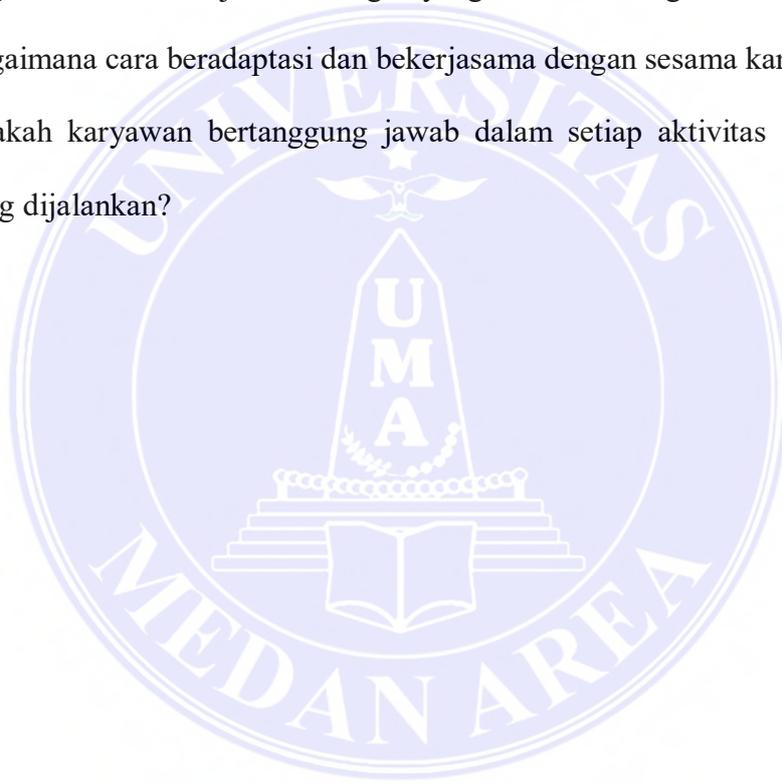


Wawancara untuk karyawan tentang hubungan yang terjadi antara bawahan dan atasan.

1. Siapa nama bapak/ibu?
2. Berapakah usia bapak/ibu?
3. Apakah jabatan bapak/ibu di perusahaan ini?
4. Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja di perusahaan ini?
5. Bagaimana cara menjalin hubungan yang baik dengan atasan yang ada di perusahaan ini?
6. Apakah karyawan diberikan kepercayaan oleh atasan tentang ide-ide atau pendapat yang disampaikan karyawan?
7. Apakah karyawan selalu bekerja dengan jujur tentang masalah yang sedang terjadi kepada atasan?
8. Apakah karyawan diberikan kepercayaan oleh atasan dalam mengambil keputusan?
9. Apakah ada keterbukaan informasi diantara karyawan terhadap atasan?

Wawancara untuk atasan dan karyawan tentang hubungan yang terjadi antar sesama karyawan.

1. Siapa nama bapak/ibu?
2. Berapakah usia bapak/ibu?
3. Apakah jabatan bapak/ibu di perusahaan ini?
4. Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja di perusahaan ini?
5. Bagaimana cara menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan?
6. Bagaimana cara beradaptasi dan bekerjasama dengan sesama karyawan?
7. Apakah karyawan bertanggung jawab dalam setiap aktivitas dan pekerjaan yang dijalankan?



Data Hasil Wawancara

Informan 1

Nama Informan : Rudy

Usia : 30 Tahun

Pewawancara : Selamat Siang Pak. Perkenalkan nama saya Amelia Simanjuntak, saya ingin melakukan wawancara untuk data penelitian saya. Dengan bapak siapa saya berbicara?

Narasumber : Selamat siang. Saya dengan Rudy.

Pewawancara : Kalau boleh tau, berapa usia bapak sekarang?

Narasumber : Usia saya sekarang sudah hampir kepala 3

Pewawancara : Jabatan bapak di perusahaan ini sebagai apa ya pak?

Narasumber : Saya manager

Pewawancara : Sudah berapa lama bapak bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : kurang lebih 6 tahun

Pewawancara : Sebagai seorang manajer, bagaimana cara bapak menjalin hubungan yang baik dengan karyawan?

Narasumber : Di sela-sela waktu luang, saya sering ngajak karyawan-karyawan disini ngopi diwarkop-warkop yang dekat dari kantor. Ngobrol-ngobrol, cerita-cerita. Saya ingin supaya karyawan juga bisa merasa nyaman. Saya gak mau jadi atasan yang ditakuti. Tapi tetap harus ada rasa segan. Saya memperlakukan semua karyawan itu sama.

Pewawancara : Lalu apakah bapak memberikan kepercayaan kepada karyawan tentang ide-ide atau pendapat mereka semisal nya disaat rapat konsep pembuatan event atau hal lainnya?

Narasumber : Oh tentu. mereka bebas berpendapat, bebas menyampaikan ide ide mereka. Karena beberapa karyawan atau ada team kreatif juga memang di tugaskan untuk memberikan ide, bagaimana supaya event yang mau diselenggarakan itu bagus dan sesuai sama apa yang diminta klien. Di dalam rapat pun mereka ikut juga berkonsultasi soal masalah-masalah yang ada. Bantu-bantu cari solusinya.

- Pewawancara : Sebagai seorang manajer, apakah bapak selalu bekerja dengan jujur tentang masalah yang sedang terjadi kepada karyawan?
- Narasumber : Saya selalu ngasih tau karyawan tentang masalah-masalah yang sedang terjadi atau ada informasi-informasi supaya bisa ditangani dan diselesaikan. Karena untuk beberapa hal karyawan udah punya tanggung jawab atau tugasnya masing-masing.
- Pewawancara : Kalau soal keputusan, apakah bapak sebagai seorang atasan atau manajer memberikan kepercayaan dalam mengambil keputusan?
- Narasumber : Mereka saya beri kebebasan dalam berpendapat, menyampaikan ide mereka dan keluhan-keluhan mereka. Tetapi setiap keputusan nanti nya saya yang tentukan. Apakah sudah sesuai, boleh dilanjutkan atau masih ada kekurangan. Harus dipikirkan terlebih dahulu biar kedepannya tidak ada kesalahan.
- Pewawancara : Lalu apakah ada keterbukaan informasi yang terjadi di dalam perusahaan antara atasan dan karyawan?
- Narasumber : Tentu ada keterbukaan. Karyawan juga harus tau informasi-informasi baru. Baik itu informasi jadwal, informasi data dan informasi lainnya. Mereka pun sama. Harus selalu kasihtau saya setiap informasi-informasi yang ada, kasih laporan ke saya.
- Pewawancara : Terkait karyawan, Apakah karyawan di perusahaan ini harmonis satu dengan yang lainnya?
- Narasumber : Sejauh ini saya melihat karyawan disini itu akur-akur ya. Belum pernah saya dapati ada karyawan yang punya masalah satu sama lain. paling ada konflik kecil, itu juga langsung diselesaikan saat itu juga.
- Pewawancara : Apakah karyawan di perusahaan ini dapat beradaptasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya?
- Narasumber : Saya melihat karyawan disini sangat mudah ya beradaptasi. Soalnya juga umur mereka rata-rata ga jauh beda. Dan sejauh ini juga saya melihat mereka bekerjasama dengan baik dan saling membantu.
- Pewawancara : Apakah karyawan di perusahaan ini bertanggung jawab dalam setiap aktivitas dan pekerjaan yang dijalankan?
- Narasumber : Setiap karyawan harus melaksanakan tugas mereka sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Karyawan juga harus kondusif dan menjaga ketenangan di perusahaan.

Pewawancara : Baiklah, terimakasih banyak ya pak atas waktunya

Narasumber : iya, sama-sama...



Informan 2

Nama Informan : Affifah

Usia : 25 tahun

Pewawancara : Selamat Siang kak. Perkenalkan nama saya Amelia Simanjuntak saya ingin melakukan wawancara untuk data penelitian saya. Kakak namanya siapa?

Narasumber : Selamat siang. saya Affifah dek

Pewawancara : Kalau boleh tau, berapa usia kakak sekarang?

Narasumber : saya sekarang umur 25 tahun

Pewawancara : Jabatan kakak di perusahaan ini sebagai apa ya kak?

Narasumber : Saya jadi admin dek

Pewawancara : Sudah berapa lama bapak bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : kira-kira 4 tahunan lah

Pewawancara : Sebagai seorang karyawan, bagaimana cara kakak menjalin hubungan yang baik dengan atasan?

Narasumber : Cara saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya, pastinya dengan berkomunikasi dengan baik dan jujur. Saya juga ngebaca sifat atasan saya gimana biar saya tau menghadapinya gimana juga. Kebetulan, atasan saya masih berjiwa muda, jadi saya oke oke aja sama beliau. Kompak malah.

Pewawancara : Lalu apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan tentang ide-ide atau pendapat karyawan semisalnya disaat rapat konsep pembuatan event atau hal lainnya?

Narasumber : Saya sebagai admin ikut dalam setiap rapat. Dalam rapat banyak yang dibahas termasuk juga konsep pembuatan event, bahas event' yang udah lewat, dan dalam rapat itu juga, nantinya karyawan-karyawan boleh ngasih ide dan pendapat mereka. Semua ikut serta sih. Biasanya dalam rapat paling sering admin, team kreatif, dan bagian keuangan yang banyak ngasih pendapat.

Pewawancara : Sebagai seorang admin, apakah kakak selalu bekerja dengan jujur tentang masalah yang sedang terjadi kepada atasan?

Narasumber : Saya selalu ngasih tau karyawan tentang masalah-masalah yang sedang terjadi atau ada informasi-informasi supaya bisa

ditangani dan diselesaikan. Karena untuk beberapa hal karyawan udah punya tanggung jawab atau tugasnya masing-masing.

Pewawancara : Kalau soal keputusan, apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?

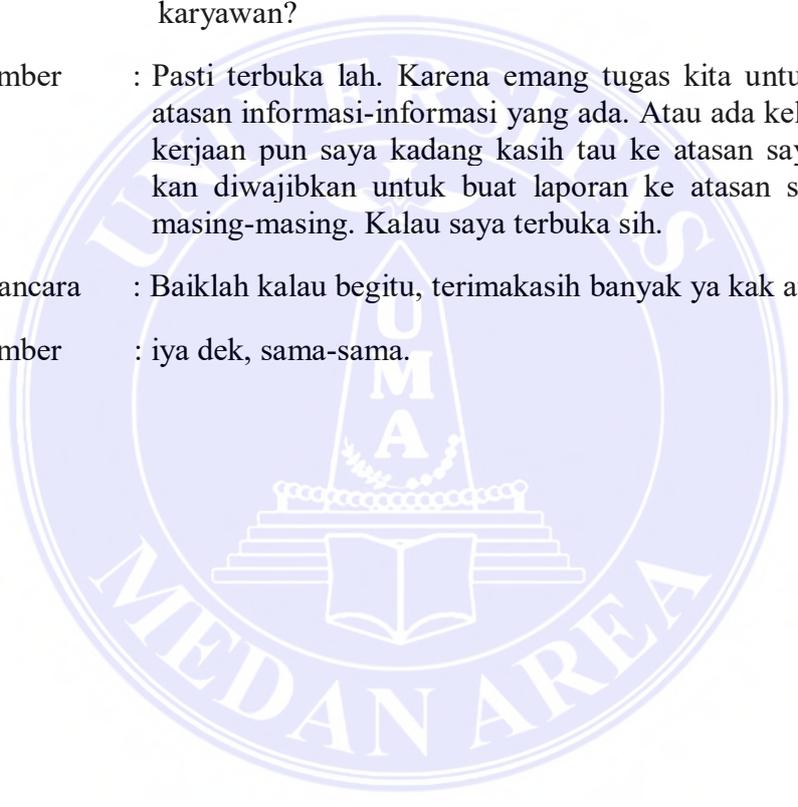
Narasumber : Karyawan yang ikut rapat biasanya ya ngasih ide-ide, saran dan pendapat. nanti hasilnya kita kasih ke atasan. Nanti kita tanya atasan setuju atau ada yang kurang. Kalau menurut atasan cocok yaudah gas.

Pewawancara : Pertanyaan terakhir dari saya kak, apakah ada keterbukaan informasi yang terjadi di dalam perusahaan antara atasan dan karyawan?

Narasumber : Pasti terbuka lah. Karena emang tugas kita untuk ngasih tau atasan informasi-informasi yang ada. Atau ada keluhan tentang kerjaan pun saya kadang kasih tau ke atasan saya. Kita juga kan diwajibkan untuk buat laporan ke atasan sesuai bidang masing-masing. Kalau saya terbuka sih.

Pewawancara : Baiklah kalau begitu, terimakasih banyak ya kak atas waktunya

Narasumber : iya dek, sama-sama.



Informan 3

Nama Informan : Rizky

Usia : 26 tahun

Pewawancara : Selamat Siang bang. Perkenalkan nama saya Amelia Simanjuntak, saya ingin melakukan wawancara untuk data penelitian saya. Abang namanya siapa ya?

Narasumber : Selamat siang dek. Panggil aja bang Rizky

Pewawancara : Kalau boleh tau, berapa usia kakak sekarang?

Narasumber : Umur saya sekarang sudah

Pewawancara : Jabatan kakak di perusahaan ini sebagai apa ya kak?

Narasumber : Saya karyawan dibagian gudang

Pewawancara : Sudah berapa lama abang bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : Udah 3 tahun juga

Pewawancara : Sebagai seorang karyawan, bagaimana cara abang menjalin hubungan yang baik dengan atasan?

Narasumber : Manajer disini namanya bang Rudy. Kebetulan bang Rudy sangat ramah orangny. Hubungan saya dengan bang Rudy pun sangat baik. Untuk menjalin hubungan yang baik saya sering menyapa atau ngopi dengan bang Rudy dan karyawan lainnya.

Pewawancara : Lalu apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan tentang ide-ide atau pendapat karyawan semisalnya disaat rapat konsep pembuatan event atau hal lainnya?

Narasumber : Kalau pendapat, saya tidak ikut dalam rapat karena saya bagian `gudang. Biasanya yang ikut rapat itu karyawan bagian lain.

Pewawancara : Sebagai karyawan, apakah abang selalu bekerja dengan jujur tentang masalah yang sedang terjadi kepada atasan?

Narasumber : Saya selalu kasih tau sama bang Rudy kalau ada masalah atau ada yang kurang. Biar tau gimana ngatasi nya.

Pewawancara : Kalau soal keputusan, apakah atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?

Narasumber : Kalau keputusan-keputusan gitu juga biasanya dilakukan waktu rapat. Karena say aga ikut rapat jadi saya kurang tau.

- Pewawancara : Pertanyaan terakhir dari saya ya bang, apakah ada keterbukaan informasi yang terjadi di dalam perusahaan antara atasan dan karyawan?
- Narasumber : Kalau informasi ya pasti selalu diberitahu karena kan kalau ada apa-apa bang Rudy harus tau.
- Pewawancara : Baiklah kalau begitu, terimakasih banyak ya bang atas waktunya



Informan 4

Nama Informan : Eko

Usia : 25 tahun

Pewawancara : Halo bang, Selamat Siang bang. Perkenalkan nama saya Amelia Simanjuntak, saya ingin melakukan wawancara untuk data penelitian saya. Abang namanya siapa ya?

Narasumber : Halo, saya eko.

Pewawancara : Kalau boleh tau, berapa usia abang sekarang?

Narasumber : 25 tahun saya

Pewawancara : Jabatan abang di perusahaan ini sebagai apa ya kak?

Narasumber : Saya itu kerja jadi team kreatif

Pewawancara : Sudah berapa lama abang bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : udah hampir 5 tahun

Pewawancara : Bagaimana cara abang sebagai karyawan menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan yang ada disini?

Narasumber : Untuk membangun keharmonisan, saya menghormati karyawan lainnya dan begitu juga dengan pendapat mereka. Saya juga selalu ikut kalau ada kumpul-kumpul biar makin akrab.

Pewawancara : Lalu bagaimana cara abang beradaptasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya?

Narasumber : Cara saya beradaptasi dengan karyawan itu ya, mengompakkan diri dengan karyawan. Terus yang paling penting komunikasi. Pokoknya jangan sampai hilang komunikasi itu. Karena kalo hilang komunikasi kerja sama antar karyawan itu bakal ga ada gitu. Jadi komunikasi lah biar kerjasamanya bakal lebih mudah. Dan kalau ada apa apa juga bisa saling dibantu.

Pewawancara : Dan apakah abang bertanggung jawab dalam setiap aktivitas dan pekerjaan yang sedang dijalankan?

Narasumber : Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas saa sesuai dengan yang diharapkan.

Pewawancara : Apakah pernah ada konflik bang diantara karyawan lainnya?

Narasumber : Ya paling salah paham sikit lah. Ga pernah sampe ada masalah besar sih

Pewawancara : Baiklah bang, sekian dulu. Makasih ya bang



Informan 5

Nama Informan : Adi

Usia : 28 tahun

Pewawancara : Halo pak, selamat Siang. Perkenalkan nama saya Amelia Simanjuntak, saya ingin melakukan wawancara untuk data penelitian saya. Abang namanya siapa ya?

Narasumber : Saya Adi

Pewawancara : Kalau boleh tau, berapa usia bapak sekarang?

Narasumber : Saya 28 tahun

Pewawancara : Jabatan abang di perusahaan ini sebagai apa ya kak?

Narasumber : Saya itu kepala gudang

Pewawancara : Sudah berapa lama abang bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : 5 tahunan saya

Pewawancara : Saya mau bertanya pak, bagaimana cara bapak sebagai karyawan menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan yang ada disini?

Narasumber : Pertama-tama sih lebih menghargai karyawan-karyawan yang ada disini. Saya juga berusaha membantu setiap masalah dan cari solusinya bersama.

Pewawancara : Lalu bagaimana cara bapak sebagai kepala gudang beradaptasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya?

Narasumber : Saya menjalin pertemanan aja sama rekan kerja. Apalagi kan saya kepala digudang, pasti banyak komunikasi nya sama karyawan gudang-gudang lainnya. Kerjasama juga pasti lah di dalam pekerjaan kan apalagi team.

Pewawancara : Dan apakah abang bertanggung jawab dalam setiap aktivitas dan pekerjaan yang sedang dijalankan?

Narasumber : Pasti. Pasti bertanggung jawab sih sama aktivitas. Karena semua karyawan disini harus mengikuti aturan yang ada untuk berjalannya kerjasama di perusahaan ini.

Dokumentasi Penelitian :



Wawancara Kamis, 3 November 2022.
Dengan Rudy (manajer), di gudang Epixpro



Wawancara Senin, 7 November 2022
Dengan Adi (kepala gudang), di gudang Epixpro



Wawancara senin, 7 November 2022
Dengan Eko (team kreatif), di gudang Epixpro



Wawanara senin, 7 November 2022
Dengan Rizky (karyawan gudang), melalui whatsapp



Wawancara rabu, 9 November 2022
Dengan Affifah (admin) di gudang Epixpro.



Kamis, 3 November 2022
Kegiatan karyawan dalam persiapan sebuah event di gudang epixpro.