

SKRIPSI

**PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU**



Disusun Oleh:

MIKAEL EKAPUTERA

2016102280

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS INDUSTRI KREATIF
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS KALBIS
JAKARTA
2020**

SKRIPSI

**PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU**

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Program Sarjana
Fakultas Industri Kreatif
Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS INDUSTRI KREATIF
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS KALBIS
JAKARTA
2020**

PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Program Sarjana
Fakultas Industri Kreatif
Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds

Oleh:

Nama : **Mikael Ekaputera**

NIM : **2016102280**

Jakarta, 25 Juni 2020
Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Satya Candrasari, S.Sos., M.I.Kom.

L13232

Altobeli Lobodally, S.Sos., M.I.Kom.

L15324

PERNYATAAN DEWAN PENGUJI

Dengan ini dewan penguji menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Mikael Ekaputera
NIM : 2016102280
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Industri Kreatif

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian Skripsi pada hari **Kamis, 16 Juli 2020** dengan judul



PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE* *SHOP HAMJEANSKU*

Tim Dosen Penguji:

Nama

Tanda Tangan

1. Davis Roganda Parlindungan, S.Sos., M.Si.

.....

2. Dholley Dwi Jatmiko Latabulo, S.Sos., M.M., M.I.Kom.

.....

3. Satya Candrasari, S.Sos., M.I. Kom.

.....

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Mikael Ekaputera – 2016102280

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah, sebagian atau keseluruhannya, atas nama saya atau pihak lain. Saya siap bertanggungjawab dan diberikan sanksi sesuai pada Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis apabila terbukti melakukan plagiat sesuai **Permendiknas No. 17 Tahun 2010** dalam penyusunan Skripsi ini

Jakarta, 25 Juni 2020



Mikael Ekaputera

2016102280



KALBIS Institute
Transforming • Heart and Minds

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Nama : Mikael Ekaputera

NIM : 2016102280

Judul Skripsi :

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU

Memberikan kepada Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis hak non-eksekutif untuk menyimpan, menggandakan dan menyebarluaskan Skripsi karya saya, secara keseluruhan atau hanya sebagian atau hanya ringkasannya saja, dalam bentuk format tercetak dan atau elektronik.

Menyatakan bahwa saya, mempertahankan hak eksklusif saya, untuk menggunakan seluruh atau sebagian isi karya saya, guna pengembangan karya di masa depan.



KALBIS

Transforming Hearts and Minds

Jakarta, 27 Juli 2020

Mikael Ekaputera

2016102280

**PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP*
HAMJEANSKU**

ABSTRAK

Abstract: *Researchers found a unique phenomenon in the Hamjeansku online shop company that is a culture of honesty, caring, and high responsibility, it is able to have an impact on employee performance productivity. The purpose of this study was to determine the role of organizational culture in increasing employee productivity at Hamjeansku online shop company. The research approach used is a qualitative approach and post positivism research paradigm. Researchers used organizational culture theory based on three assumptions of organizational culture according to Pacanowsky and O'Donnell Trujilio. The results of this research are (1) The organizational culture owned by the Hamjeansku company is a culture of honesty, caring, and high responsibility. (2) Organizational culture in the Hamjeansku online shop company can have an impact on the productivity of the performance of company employees, it can be seen from the communication established within the company, the facilities and comfortable working atmosphere, and the delivery of information that is good enough among fellow employees as well as between employees and superiors. This research can show that organizational culture in a company, especially an online shop company has a good organization and the diversity of organizational culture is not only owned by large companies.*

Keywords: *hamjeansku online shop company, organizational communication, organizational culture, role*

Abstrak: *Peneliti menemukan suatu fenomena yang unik di dalam perusahaan online shop Hamjeansku yaitu budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi, hal tersebut mampu memberi dampak pada produktivitas kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan online shop Hamjeansku. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan paradigma penelitian post positivisme. Peneliti menggunakan Teori budaya organisasi yang didasari tiga asumsi budaya organisasi menurut Pacanowsky dan O'Donnell Trujilio. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini adalah (1) Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. (2) Budaya organisasi yang ada di perusahaan online shop Hamjeansku ini dapat memberi dampak pada produktivitas kinerja karyawan perusahaan, hal itu dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin didalam perusahaan, fasilitas dan suasana kerja yang nyaman, dan penyampaian informasi yang sudah cukup baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi didalam sebuah perusahaan khususnya perusahaan online shop memiliki organisasi yang baik dan keragaman budaya organisasi tidak hanya dimiliki perusahaan besar saja.*

Kata kunci: *budaya organisasi, komunikasi organisasi, peranan, perusahaan online shop hamjeansku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur selalu peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas seluruh berkat dan penyertaannya yang diberikan kepada peneliti hingga akhirnya peneliti mampu menyelesaikan penelitian berjudul **PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU.**

Pastinya hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki kekurangan, oleh karena itu peneliti menjadikan hal ini sebagai tahap awal peneliti dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab peneliti sebagai mahasiswa dan juga pastinya peneliti berharap bisa terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya baik dari segi akademik dan non-akademik.

Peneliti juga ingin turut mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat selama peneliti melakukan penelitian ini. Terima kasih tersebut peneliti berikan kepada :

1. Bapak Altobeli Lobodally, S.Sos., M.I.Kom. selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi serta dosen akademik yang memberikan pengajaran dan arahan selama perkuliahan di Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
2. Bapak Agustrijanto, S.H., M.I.Kom. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi serta dosen akademik yang memberikan pengajaran dan saran selama perkuliahan di Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
3. Ibu Satya Candrasari, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dosen Pembimbing Skripsi peneliti dan dosen akademik yang memberikan pengajaran dan arahan selama perkuliahan di Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.
4. Bapak Salman, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik peneliti.
5. Vincent Mikhael Ham selaku pemilik perusahaan Hamjeansku yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan Hamjeansku. Yohanes Junior Ham, Laurensius Aldi, Fithratunnisa, dan Bapak Ridwan yang sudah bersedia menjadi informan

dari perusahaan Hamjeansku untuk melengkapi kebutuhan informasi peneliti.

6. Orangtua tercinta, Bapak Suparman, Ibu Lindy Malingkas, yang sudah mendukung peneliti baik secara moril dan materil selama melakukan penelitian. Adik tercinta, Manuel Dwiputera yang sudah mendukung peneliti selama melakukan penelitian.
7. Sahabat terkasih, Ristaviani Nindria, Natasha Claresta, Audrileo Vivaldy, Dian Andini, Bernadette Emmanuelle Gracia, Laurensius Aldi, Dhea Eva Amalia, Nabila Shindy, Indri Julianti, Alifia Ramadhanti, Viranti Audina, Aditya Razka, selaku sahabat peneliti yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta motivasi kepada peneliti agar mampu menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh pihak terlibat yang tidak dapat disebutkan satu – persatu, terima kasih atas seluruh doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti sehingga penelitian ini bisa diselesaikan dengan baik.

Peneliti sendiri sangat berharap bahwa hasil penelitian yang sudah diselesaikan oleh peneliti dapat memberikan manfaat positif baik sebagai evaluasi kepada pihak perusahaan Hamjeansku sendiri, maupun sebagai pelajaran akademik bagi pembaca maupun mahasiswa yang sedang melakukan penelitian yang serupa. Terima kasih.

Jakarta, 25 Juni 2020

Penulis,



Mikael Ekaputera
2016102280

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN DEWAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.5.2 Manfaat Praktis	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.2 Lansadan Konsep	10
2.2.1 Jaringan Komunikasi	10
2.2.2 Produktivitas Kerja	11

2.2.3 Pengertian Budaya Organisasi	11
2.2.4 Peran Budaya Organisasi	13
2.3 Studi Penelitian Terdahulu	14
2.4 Kerangka Pemikiran.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian	29
3.2 Pendekatan Penelitian	30
3.3 Jenis Penelitian	32
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.4.1 Lokasi	33
3.4.2 Waktu	33
3.5 Teknik Pemilihan Informan	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.8 Teknik Keabsahan Data	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian	41
4.1.1 Profil Perusahaan Hamjeansku	41
4.1.2 Jobdesk Pekerjaan Informan	43
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Hasil Observasi	45
4.2.2 Hasil Wawancara	49
4.2.3 Hasil Dokumentasi	62
4.3 Pembahasan.....	63
4.3.1 Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku.....	63
4.3.2 Budaya Organisasi Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku Dapat Berdampak Pada Kinerja dan Produktivitas Karyawan Perusahaan	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran.....	75
5.2.1 Saran Akademis	75
5.2.2 Saran Praktis	75
DAFTAR PUSTAKA	76
RIWAYAT HIDUP	78
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Hamjeansku	44



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Simbol Budaya Organisasi.....	8
Tabel 2.2 Kinerja Budaya Dalam Organisasi.....	9
Tabel 2.3 Studi Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Key Informan.....	35
Tabel 3.3 Informan Pendukung.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara Key Informan	L1
Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara Informan Pendukung.....	L2
Lampiran 3 Transkrip Wawancara Key Informan 1	L3
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Key Informan 2	L4
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Informan Pendukung 1	L5
Lampiran 6 Transkrip Wawancara Informan Pendukung 2.....	L6
Lampiran 7 Transkrip Wawancara Informan Pendukung 3.....	L7
Lampiran 8 Suasana Kantor Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku.....	L8
Lampiran 9 Media Sosial Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku	L9



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada penelitian ini, peneliti menemukan fenomena yang terjadi didalam perusahaan *online shop* Hamjeansku. Fenomena yang ditemukan peneliti adalah budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku yaitu budaya kejujuran, kepedulian, tanggung jawab yang tinggi, tidak terlalu formal namun tetap sopan, dan bersikap tegas dalam menangani permasalahan, hal-hal ini mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku. Menurut peneliti budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini termasuk unik, karena masih banyak orang yang menganggap bahwa perusahaan *online shop* tidak memiliki struktur organisasi yang tetap dan baik. Jadi hal inilah yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui budaya organisasi seperti apa sajakah yang ada didalam perusahaan *online shop* Hamjeansku.

Sebagai salah satu masalah yang dihadapi perusahaan Hamjeansku, keterlambatan waktu dalam proses produksi barang sangat berpengaruh pada penjualan produk-produk perusahaan Hamjeansku karena pada saat masa produksi barang ini, Hamjeansku akan menerima pesanan dari konsumen dalam bentuk sistem pesan *Pre-Order* yaitu pesanan barang yang dibayar terlebih dahulu dimuka, dan nantinya akan dikirim setelah proses produksi barangnya selesai. Dengan terjadinya keterlambatan waktu dalam proses produksi ini, pesanan yang masuk berjumlah sangat banyak tapi barang yang seharusnya sudah dikirim masih harus dihambat proses pengirimannya karena terhambat proses produksi tersebut. Apabila terjadi masalah seperti ini, Admin media sosial Hamjeansku bertugas untuk berkomunikasi dengan pelanggan untuk menginformasikan kendala keterlambatan yang terjadi.

Dari hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada perusahaan Hamjeansku, penyebab masalah pada perusahaan tersebut terdiri dari tiga faktor utama yaitu : Pertama, faktor keterbatasan sumber daya manusia yang disebabkan karena kurangnya jumlah karyawan di perusahaan Hamjeansku. Kedua, Time management yang kurang baik karena masih ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat secara berlebihan. Ketiga, faktor permintaan barang yang banyak menyebabkan karyawan bagian produksi harus membuat produk Hamjeansku dalam skala besar dan hal tersebut membutuhkan waktu produksi yang cukup lama karena melewati beberapa proses dalam pembuatannya. Dan yang terakhir adalah masalah kurangnya komunikasi antar sesama divisi maupun dengan karyawan dari divisi yang berbeda sehingga informasi seputar perusahaan tidak dapat disampaikan secara baik dan meluas dan malah seringkali menghambat pekerjaan di perusahaan yang secara tidak langsung juga berdampak kepada pembeli dari produk Hamjeansku.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komunikasi formal adalah jenis komunikasi yang tidak bisa dihilangkan. Ada tiga bentuk utama dari arus komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktur organisasi, yaitu komunikasi kepada bawahan, komunikasi kepada atasan, dan komunikasi horizontal. Komunikasi kepada bawahan atau *downward communication* adalah bentuk komunikasi yang dilakukan dari atasan kepada bawahan didalam organisasi. Dalam perusahaan Hamjeansku, bentuk *downward communication* sering dilakukan oleh pimpinan perusahaan Hamjeansku kepada para karyawannya khususnya pada saat memberi tugas pekerjaan bagi masing-masing divisi yang ada didalam perusahaan.

Komunikasi keatas atau *upward communication* merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasannya. Didalam perusahaan Hamjeansku bentuk *upward communication* biasanya dilakukan oleh karyawan untuk menginformasikan kepada pimpinan perusahaan seputar masalah-masalah yang dihadapi baik informasi seputar produksi maupun

seputar kendala yang sedang terjadi. *Horizontal communication* adalah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh orang yang memiliki tingkat otoritas yang sama dalam perusahaan. Karyawan pada divisi produksi seringkali bermasalah dalam pekerjaannya karena kurangnya koordinasi antar sesama divisi dan juga minimnya komunikasi yang dilakukan secara langsung sehingga apabila terjadi kesalahan, pemimpin perusahaan Hamjeansku akan langsung memberikan peringatan atau sanksi kepada seluruh karyawan divisi tersebut untuk memberikan efek jera agar kesalahan yang sama tidak akan terjadi lagi. Peneliti melihat bahwa sifat kepemimpinan yang tegas dan cara penyampaian pesan informasi yang baik dari pemimpin perusahaan Hamjeansku secara tidak langsung mempengaruhi sikap-sikap para karyawannya agar bisa bekerja dengan lebih giat, disiplin, serta menimbulkan rasa hormat dan solidaritas yang tinggi terhadap pimpinan perusahaan dan juga karyawan lainnya.

Beberapa karyawan di perusahaan Hamjeansku juga memiliki sifat yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Ada beberapa karyawan yang sering terlambat dalam masuk kerja hingga melewati jam masuk kerja yang sudah ditentukan. Hal ini juga disebabkan karena karyawan tersebut bekerja lembur pada hari sebelumnya yang mengakibatkan kurangnya waktu istirahat dan menyebabkan keterlambatan dalam masuk kerja. Masalah lainnya yang dimiliki karyawan perusahaan Hamjeansku adalah budaya senioritas dan kurangnya rasa kerjasama tim, dimana sesuai hasil observasi peneliti, karyawan yang berumur lebih tua cenderung ingin bekerja dengan waktu lebih singkat dibandingkan karyawan yang berumur lebih muda dan pekerjaan yang berat banyak dilimpahkan pada karyawan yang lebih muda. Masalah lainnya yang ditemukan dalam perusahaan Hamjeansku adalah kurangnya disiplin dari para karyawan perusahaan, dimana karyawan sangat sering menggunakan waktu istirahat hingga melewati batas waktu istirahat yang ditentukan dan juga terlalu sering izin tidak masuk bekerja karena sakit. Masalah yang paling utama dan sering terjadi didalam perusahaan Hamjeansku adalah kurang terjalannya komunikasi yang baik antar sesama karyawan seperti misalnya ada beberapa karyawan yang suka saling

menyalahkan apabila terjadi kesalahan baik pada bagian produksi maupun pengiriman barang dan pada akhirnya karyawan tersebut tidak dapat berkoordinasi dengan baik dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mencoba untuk menemukan dan menjelaskan berbagai budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku. Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji budaya organisasi apa saja yang ada di perusahaan Hamjeansku dalam judul penelitian **“PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN *ONLINE SHOP* HAMJEANSKU”** dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku?

1.3 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa batasan yang akan ditelaah hanya dalam batasan budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku. Untuk lebih spesifiknya dalam budaya organisasi dalam tim atau divisi yang ada, budaya organisasi kedisiplinan serta sikap dan perilaku karyawan dan atasan dalam organisasi di perusahaan Hamjeansku. Peneliti tidak akan membahas topik lain diluar fokus inti penelitian ini demi memudahkan peneliti dalam penelitian yang dikerjakan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan banyak dampak serta manfaat positif bagi pembaca, yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan seputar budaya organisasi yang ada di perusahaan, meningkatkan jumlah referensi budaya organisasi khususnya didalam perusahaan, membantu berkembangnya ilmu komunikasi dalam aspek budaya organisasi dan mampu memberikan pengalaman baru kepada peneliti khususnya dalam budaya organisasi di perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber evaluasi dan perbaikan bagi pihak perusahaan *online shop* Hamjeansku agar mampu meningkatkan kualitas organisasi dan memperbaiki komunikasi internal organisasi agar dapat menciptakan budaya serta komunikasi organisasi yang lebih baik dari sebelumnya. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat menjadi referensi pembaca untuk mengetahui pentingnya komunikasi organisasi serta budaya organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah dalam karya tulis penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis, manfaat praktis, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, peneliti menguraikan teori yang akan digunakan serta tinjauan literatur yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci tentang metodologi penelitian yang digunakan serta teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjabarkan seluruh hasil penelitian yang sudah dilakukan, yang merupakan hasil intreprtasi data serta pengujian hipotesis, serta pembahasan secara lengkap tentang hasil analisis yang mengacu kepada teori.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memiliki 2 bagian yaitu hasil simpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, serta saran – saran yang sekiranya dapat berguna untuk pengembangan penelitian praktisi ilmu komunikasi kedepannya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Peneliti menggunakan Teori Budaya Organisasi sebagai landasan teori dalam melakukan penelitian ini. Menurut peneliti budaya organisasi adalah inti utama sebagai teori, apabila ingin mengetahui budaya organisasi di perusahaan Hamjeansku. Teori budaya organisasi mampu menjelaskan faktor-faktor apa saja bisa mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Hamjeansku.

Menurut peneliti, menggunakan teori budaya organisasi dapat mendeskripsikan bagaimana terciptanya budaya organisasi yang sehat, tidak terlalu formal tapi tetap sopan, saling peduli serta tolong menolong satu dengan yang lainnya di dalam perusahaan Hamjeansku. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu di perusahaan Hamjeansku.

Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu :

- a. Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi.
- b. Penggunaan dan intepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi
- c. Budaya berbeda-beda di organisasi dan intepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.

Asumsi pertama berkaitan dengan pentingnya orang-orang dalam kehidupan organisasi. Secara khusus individu berbagi dalam menciptakan dan memelihara realitas mereka. Individu-individu ini mencakup

karyawan, supervisor, dan pengusaha. Inti dari asumsi ini adalah nilai-nilai organisasi. Nilai adalah standar dan prinsip-prinsip dalam budaya yang memiliki nilai intrinsik suatu budaya. Nilai menginformasikan kepada anggota organisasi tentang apa yang penting.

Realitas (dan budaya) dari suatu organisasi juga ditentukan sebagian oleh simbol-simbol, asumsi kedua teori. Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio mengadopsi perspektif Interpretatif-Simbolis milik Geertz. Perspektif ini menggarisbawahi penggunaan simbol-simbol dalam organisasi, dan simbol adalah representasi makna. Anggota organisasi membuat, menggunakan, dan menginterpretasikan simbol setiap hari, simbol-simbol ini oleh karena itu penting bagi budaya perusahaan. Berikut adalah contoh simbol dalam budaya organisasi pada tabel 2.1 dibawah.

Tabel 2.1 Simbol Budaya Organisasi

<i>Kategori Umum</i>	<i>Tipe Khusus/Contoh</i>
<i>Simbol fisik:</i>	<i>Seni/ desain/ logo bangunan/ dekorasi baju/ penampilan objek material</i>
<i>Simbol perilaku</i>	<i>Upacara/ ritual tradisi/ kebiasaan imbalan/ hukuman</i>
<i>Simbol verbal</i>	<i>Anekdot/ lelucon jargon/ nama/ julukan penjelasan cerita/ mitos/ metafora sejarah</i>

Sumber: West & Turner, 2017:10

Asumsi ketiga tentang Teori Budaya Organisasi berkaitan dengan berbagai budaya organisasi. Budaya organisasi sangat bervariasi, persepsi tindakan dan kegiatan dalam budaya ini adalah beragam seperti halnya budaya itu sendiri. (West & Turner, 2017:9-11)

Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio (dalam West & Turner, 2017:13) berpendapat bahwa anggota organisasi mengekspresikan kinerja komunikasi tertentu, yang menghasilkan budaya organisasi yang unik. Kinerja (*performance*) adalah metafora yang menunjukkan proses simbolis

memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi. Terdapat lima kinerja budaya yaitu, ritual, hasrat, sosial, politik, dan enkulturasi. Berikut pada tabel 2.2 adalah penjelasan dari kelima kinerja budaya tersebut.

Tabel 2.2 Kinerja Budaya dalam Organisasi

<i>Kinerja Ritual</i>	Ritual pribadi – memeriksa pesan suara dan surel; ritual tugas – penerbitan tiket, mengumpulkan biaya; ritual sosial – waktu berkumpul untuk senang-senang, ritual organisasi – rapat departemen, piknik perusahaan.
<i>Kinerja Gairah</i>	Bercerita, metafora, dan pidato berlebihan, “Ini adalah perusahaan yang paling tidak menghargai, ikuti rantai komando atau hal itu akan melilit leher Anda.”
<i>Kinerja Sosial</i>	Tindakan kesopanan dan kesantunan; ekstensi etiket – berterima kasih kepada pelanggan, percakapan pendingin, mendukung orang lain.
<i>Kinerja Politik</i>	Pengendali, kekuasaan, dan pengaruh, bos yang galak, ritual intimidasi, penggunaan informan, tawar menawar.
<i>Kinerja Enkulturasi</i>	Kompetensi yang diperoleh selama karier organisasi, peran belajar/mengajar, orientasi, wawancara.

Sumber: West & Turner, 2017:14

West & Turner (2017:11) mengatakan bahwa Teori budaya organisasi adalah teori yang berkaitan dengan berbagai budaya organisasi. Budaya organisasi sangat bervariasi, persepsi tindakan dan kegiatan dalam budaya ini adalah beragam seperti halnya budaya itu sendiri.

2.2 Landasan Konsep

2.2.1 Jaringan Komunikasi

Menurut Rogers & Kincaid (dalam Luthfie, Jurnal Sosial Humaniora Volume 9 No. 1, 2018: 20) Jaringan Komunikasi adalah suatu metode penelitian untuk mengidentifikasi struktur komunikasi dalam suatu sistem, di mana data hubungan mengenai arus komunikasi dianalisis dengan menggunakan beberapa tipe hubungan-hubungan korelasional sebagai unit-unit analisis. Jaringan komunikasi formal adalah bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas dan dari tingkat yang sama atau secara horizontal (Muhammad, 2009:107).

a. Komunikasi ke Atas

Planty & Machaver (dalam Pace & Faules, 2018:190) menyatakan bahwa Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memenuhi apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah. Selain itu, Komunikasi ke atas juga membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut (Harriman, dalam Pace & Faules, 2018:190).

b. Komunikasi ke Bawah

Menurut Katz dan Kahn (dalam Pace & Faules, 2018:185) ada lima jenis informasi yang bisa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan: (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

c. Komunikasi Horisontal

Pace & Faules (2018:195-196) menegaskan bahwa tujuan dilakukannya komunikasi horisontal adalah untuk mengkoordinasikan

penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memecahkan masalah, memperoleh tujuan bersama, dan untuk menumbuhkan dukungan antarpersona. Yager (dalam Pace & Faules, 2018:197) menyatakan bahwa Komunikasi Horisontal adalah sebuah lingkaran kualitas, yang dimana lingkaran kualitas umumnya diberi tanggung jawab penuh untuk mengenali dan memecahkan masalah.

2.2.2 Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu singkat, menandakan bahwa tingkat produktivitas karyawan memiliki nilai yang tinggi. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Produktivitas sendiri dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan relasinya dengan nilai-nilai *input*. Hasil produktivitas karyawan juga direalisasikan sebagai imbalan dari pencapaian kerja oleh karyawan tersebut. Konsep produktivitas sendiri mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan didalam perusahaan dan harus memiliki *mindset* bahwa produktivitas kinerja di kemudian hari harus menjadi lebih baik dibandingkan hari ini.

2.2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (dalam Riani, 2011:6) Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-

anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Sonya Sackman (dalam Rohim, 2016:141) menelusuri istilah “budaya” sampai ke abad ke-18, menunjukkan bahwa telah menjadi konsep dasar dan konsep sentral bagi antropologi. Ia menjabarkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya yang diterapkan pada situasi organisasi yang meliputi; (1) Perspektif holistic memandang budaya sebagai cara terpola mengenai berpikir, menggunakan perasaan dan bereaksi; (2) Perspektif variable terpusat pada pengekspresian budaya; (3) Perspektif kognitif memberi penekanan pada gagasan konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma.

Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Pernyataan tersebut merupakan pandangan dari Jeff Cartwright (dalam Wibowo, 2011:15). Cartwright juga mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Robbins (dalam Sobirin, 2007:5) menjelaskan bahwa Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, Cherrington (dalam Sobirin, 2007:5) mengatakan Organisasi adalah system sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Menurut Atmosudirdjo (dalam Nur, 2017:2), Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara

sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Sathe (dalam Sobirin, 2007:130) menekankan pentingnya *shared meanings* untuk memahami budaya organisasi. Dalam hal ini, Sathe mengartikan budaya organisasi adalah satu set asumsi yang dianggap sangat penting yang dibagikan oleh para anggota sebuah komunitas/organisasi. Berbeda dengan Vijai Sathe, Stanley Davis menggunakan istilah Budaya perusahaan bukan budaya organisasi. Davis (dalam Sobirin, 2007:131) mengatakan bahwa Budaya perusahaan adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku di dalam organisasi.

2.2.4 Peran Budaya Organisasi

Dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan sangatlah penting. Budaya organisasi dapat tercermin dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim kerja, juga kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik seperti itulah yang diharapkan dapat berfungsi dengan baik dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pemerintahan, manajemen, dan ekonomi, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang. Supriyatno (2016:34) mengemukakan bahwa peran budaya organisasi yang pertama adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Peran budaya organisasi yang kedua adalah mengalokasikan sumber daya dan juga mengelola sumber daya organisasional. Peran organisasi yang terakhir adalah sebagai

alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat diperlukan sebagai pengarah jalannya sebuah organisasi ataupun perusahaan agar bisa menentukan hal apa yang seharusnya dilakukan dan hal apa yang tidak boleh dilakukan, Budaya organisasi juga membantu sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk menentukan cara yang paling efektif dalam pembagian kerja dan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin.

2.3 Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu terdiri dari penelitian-penelitian dalam bentuk skripsi dan jurnal dengan tema besar budaya organisasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian terdahulu tersebut digunakan untuk memperkuat konsep-konsep dan mengkaji penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti ini merupakan tinjauan literature yang peneliti gunakan untuk mendukung dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi. Tujuan dari dimasukkannya studi penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan, selain itu penelitian terdahulu juga dapat menunjukkan keterkaitan permasalahan penelitian, fokus penelitian, teori-teori yang digunakan, metode dan juga subjek penelitian yang diteliti dalam penelitian terdahulu.

Semua penelitian terdahulu dibawah ini memiliki fokus pada budaya organisasi dan juga hubungan dengan kinerja terhadap komitmen organisasi serta peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa hal yang menjadi pembeda dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di

perusahaan Hamjeansku. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti.

- 1) **Nama** : Sofiari Ananda
- Tahun** : 2016
- Lembaga** : E-journal FLOW Program Studi Ilmu Komunikasi USU
- Judul Penelitian** : Penerapan simbol budaya organisasi dan efektifitas organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Penerapan Simbol Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Pers Mahasiswa SUARA USU)
- Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Pacanowsky dan O'Donnell Trujilo (1982) mempercayai bahwa budaya organisasi “mengindikasikan apa yang menyusun dunia nyata yang ingin diselidiki. Mereka mengatakan bahwa budaya organisas (organizational culture) adalah esensi dari kehidupan organisasi. Mereka menerapkan prinsip-prinsip antropologi untuk mengontruksi teori mereka. Mereka juga mengadopsi pendekatan Interpretas Simolok yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973) dalam model teoritis mereka.
- Fokus Penelitian** : Fokus penelitian ini adalah Pers Mahasiswa SUARA USU. Satusatunya unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dibidang pers di tingkat universitas di Universitas Sumatera Utara.
- Metode Penelitian** : Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif

Hasil Penelitian : SUARA USU adalah organisasi yang efektif karena banyaknya kerjasama yang datang membuktikan orang percaya sama SUARA USU, regenerasi anggota bagus karena sistemnya sesuai, serta mampu menambah benefit dari program yang dibuat.

Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.

- 2) **Nama** : Rizkya El Fitria Ali, Djamhur, Hamidah
- Tahun** : 2013
- Lembaga** : E-journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Judul Penelitian** : Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)
- Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Robbins dalam Sutrisno (2011:10) pertama yaitu, “budaya organisasi berperan sebagai penentu batasbatas, artinya dengan budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, budaya organisasi memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.”

Fokus Penelitian : Fokus penelitian ini adalah Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai

Metode Penelitian : Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif

Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang termasuk baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang terbentuk dari budaya islami tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.

- 3) **Nama** : Emron Edison, Anti Riyanti, Deni Yustiana
Tahun : 2016
Lembaga : E-journal STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung
Judul Penelitian : Budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)
Teori Penelitian : Teori yang digunakan adalah Robins dan Coulter (2009:63), “budaya organisasi telah

digambarkan sebagai nilai-nilai bersama, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

Fokus Penelitian : Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah Peranan budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan dengan metode kualitatif.

Metode Penelitian : Metode yang digunakan adalah mix method yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.

Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian dapat disimpulkan, secara kualitatif menunjukkan bahwa, budaya organisasi merupakan elemen penting dalam mengelola hotel, di mana budaya dapat memengaruhi perilaku karyawan. Sedangkan hasil dari metode kuantitatif, dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa, budaya organisasi rata-rata 3,55 ini menunjukkan kriteria baik, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata 3,49 ini menunjukkan kriteria baik.

Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif serta menggunakan analisis kuantitatif verifikatif.

4) **Nama** : Jurman
Tahun : 2014

Lembaga : E-journal Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

Judul Penelitian : Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA negeri 1 Simeulue Timur

Teori Penelitian : Teori yang digunakan adalah Robbins seperti dikutip Sutrisno mengemukakan manfaat budaya organisasi adalah untuk: Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Fokus Penelitian : Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, asumsi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi guru serta faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.

Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kualitatif.

Hasil Penelitian : Analisis data penelitian menunjukkan: (1) Pembinaan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue dengan berorientasi pada aturan yang telah ditetapkan, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan sekolah. (2) Sistem pemberian motivasi guru

dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru. (3) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.

Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian terdahulu berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin.

5) **Nama** : Mikael Ekaputera

Tahun : 2020

Lembaga : Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Fakultas Industri Kreatif Jakarta

Judul Penelitian : Peran Budaya Organisasi Perusahaan *Online Shop* Hamjeansku Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.

Teori Penelitian : Teori yang digunakan adalah Pancanowsky dan O'Donnel Trujilio (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu : Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi. Penggunaan dan

intrepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi Budaya berbeda-beda di organisasi dan intrepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.

Fokus Penelitian : Penelitian ini berfokus untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku.

Metode Penelitian : Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian yang dilakukan ini adalah (1) Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. (2) Masih ada beberapa karyawan di beberapa divisi yang suka menunda-nunda pekerjaan, dan juga sering terlambat masuk kerja yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki *time management* yang buruk.

Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian terdahulu lebih banyak membahas proses terbentuknya budaya organisasi.

Tabel 2.3
Studi Penelitian Terdahulu

No.	Item	Ananda	Ali, Djambur, Hamidah	Edison, Riyanti, Yustiana	Jurman	Ekaputera
1	Judul Penelitian	Penerapan Simbol Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Penerapan Simbol Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Pers Mahasiswa Suara USU)	Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)	Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)	Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur	Peran Budaya Organisasi Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan
2	Nama, Tahun, Lembaga	Sofiari Ananda; 2016: (Jurnal) Program Studi Ilmu Komunikasi USU.	Rizky El Fitriya Ali, Djambur, Hamidah; 2013: (Jurnal) Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang.	Emron Edison, Anti Riyanti, Deni Yustiana; 2016: (Jurnal) STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung.	Jurman; 2014: (Jurnal) Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.	Mikael Ekaputera; 2020: (Skripsi) Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Fakultas Industri Kreatif Jakarta.
3	Fokus Penelitian	Pers Mahasiswa SUARA USU. Satusatunya unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dibidang pers di tingkat	Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai	Peranan budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan dengan	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, asumsi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan

	universitas di Universitas Sumatera Utara.	metode kualitatif.	kinerja dan memotivasi guru serta faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.	produktivitas karyawan perusahaan <i>online shop</i> Hamjeansku	
4	Teori	Teori yang digunakan adalah Pacanowsky dan O'Donnell Trujilo (1982) mempercayai bahwa budaya organisasi "mengindikasikan apa yang menyusun dunia nyata yang ingin diselidiki. Mereka mengatakan bahwa budaya organisasi (organizational culture) adalah esensi dari kehidupan organisasi.	Teori yang digunakan adalah Robbins dalam Sutrisno (2011:10) pertama yaitu, "budaya organisasi berperan sebagai penentu batasbatas, artinya dengan budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, budaya organisasi memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilita	Teori yang digunakan adalah Robbins seperti dikutip Sutrisno mengemukakan manfaat budaya organisasi untuk: Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.	Teori yang digunakan adalah Pancanowsky dan O'Donnell Trujilio (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu : Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai – nilai organisasi. Penggunaan dan intepretasi simbol sangat

			si lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.”			penting untuk budaya organisasi Budaya berbeda – beda di organisasi dan intepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.
5	Metode Penelitian	Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif	Metode yang digunakan adalah mix method yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kualitatif	Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif
6	Hasil Penelitian	SUARA USU adalah organisasi yang efektif karena banyaknya kerjasama yang datang membuktikan orang percaya sama SUARA USU, regenerasi anggota bagus karena sistemnya sesuai, serta mampu menambah benefit dari program yang	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang termasuk baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan, secara kualitatif menunjukkan bahwa, budaya organisasi merupakan elemen penting dalam mengelola hotel, di mana budaya dapat memengaruhi perilaku	Analisis data penelitian menunjukkan: (1) Pembinaan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue dengan berorientasi pada aturan yang telah ditetapkan, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan sekolah. (2) Sistem pemberian	Hasil dari penelitian yang dilakukan ini adalah (1) Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. (2) Masih ada beberapa karyawan di beberapa divisi yang

	dibuat.	kerja yang terbentuk dari budaya islami tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.	karyawan. Sedangkan hasil dari metode kuantitatif, dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa, budaya organisasi rata-rata 3,55 ini menunjukkan kriteria baik, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata 3,49 ini menunjukkan kriteria baik.	motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru. (3) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.	suka menunda-nunda pekerjaan, dan juga sering terlambat masuk kerja yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki <i>time management</i> yang buruk.
7	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian berfokus untuk mengetahui pola	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian

nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.	ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.	terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif serta menggunakan analisis kuantitatif verifikasi.	pembinaan disiplin.	terdahulu lebih banyak membahas proses terbentuknya budaya organisasi.
---	---	--	---------------------	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Usman & Akbar (2006:33) menyatakan bahwa Kerangka berfikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan.

Berdasarkan latar belakang yang ada pada perusahaan Hamjeansku membuat peneliti ingin mengetahui lebih dalam lagi seputar budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki budaya yang berbeda-beda sebagai ciri khas atau menjadi suatu pembeda dengan perusahaan atau organisasi lainnya, oleh karena itu penelitian yang dilakukan oleh penulis ini lebih tertuju pada bagaimana nilai dari budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku dengan menggunakan teori dan konsep yang sudah dijabarkan sehingga dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

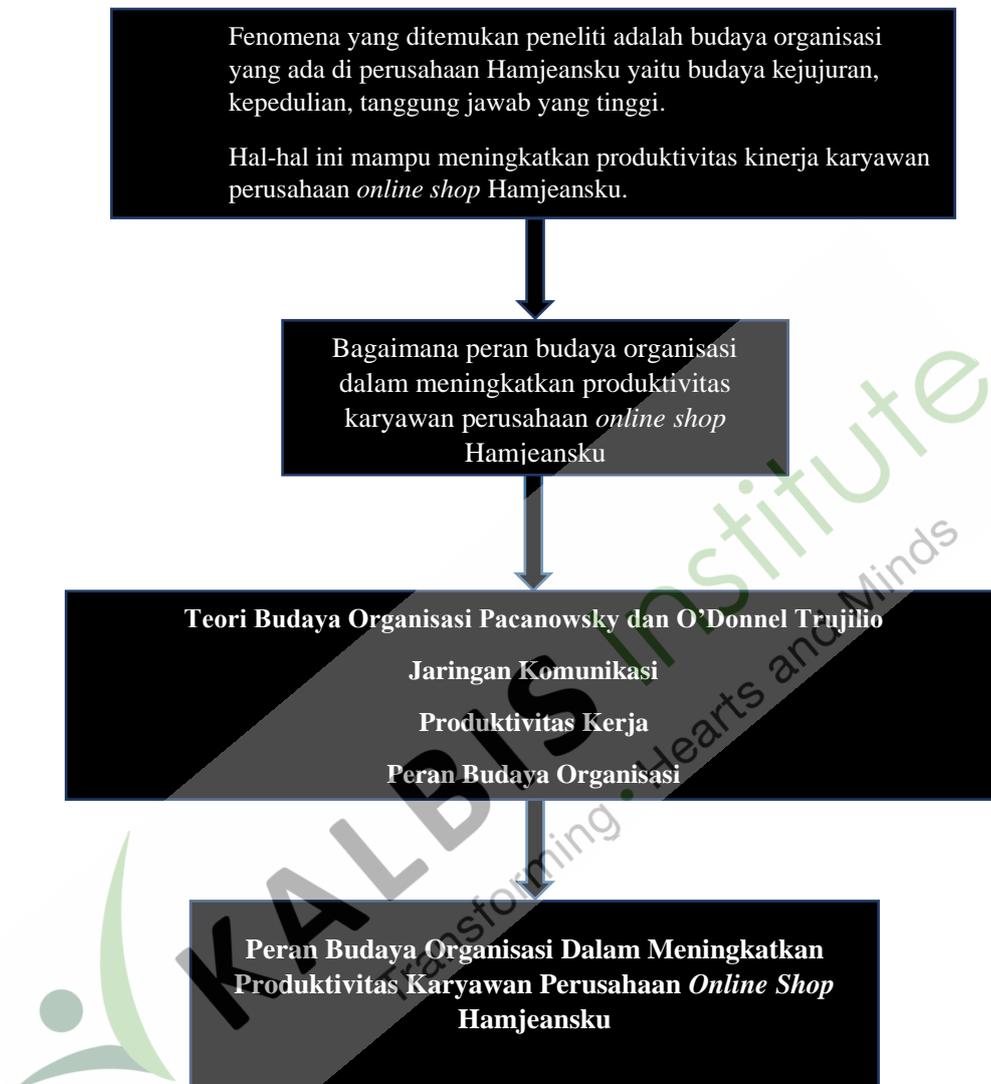
Landasan teori yang sudah jelaskan penulis semakin mendorong untuk memahami budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku dengan menggunakan model budaya organisasi yang telah diterapkan oleh Deal dan Kennedy menjelaskan bahwa terdapat sebuah model budaya pada

karakteristik dari empat jenis organisasi yang berbeda. Mekanismenya adalah berdasarkan seberapa cepat anggota organisasi menerima umpan balik (*feedback*) dan imbalan (*reward*) setelah mereka melakukan sesuatu dan tingkat risiko (*risk*) yang mereka ambil.

Hasil yang diinginkan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan Hamjeansku. Berdasarkan deskripsi kerangka pemikiran yang dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan atau digambarkan menjadi sebuah kerangka pemikiran dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Data Penulis 2019

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan sejumlah proposisi yang menjelaskan bagaimana dunia dihayati (perceived); mengandung pandangan mengenai dunia/world view, suatu cara untuk memecah-mecah kompleksitas dunia nyata, menjelaskan apa yang penting, apa yang memiliki legitimasi, dan apa yang masuk di akal (Sarantakos,1995). Paradigma juga dapat berarti cara pandang mengenai suatu hal dengan dasar tertentu. Penggunaan paradigma yang berbeda akan menghasilkan pemaknaan yang berbeda pula mengenai sesuatu. Hal ini disebabkan karena setiap paradigma mempunyai asumsi dasar yang berbeda-beda sebagaimana dikemukakan oleh Neuman (dalam Manzilati, 2017:1) bahwa paradigma adalah kerangka pikir umum mengenai teori dan fenomena yang mengandung asumsi dasar, isu utama, desain penelitian dan serangkaian metode untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan paradigma penelitian post-positivisme. Guba (1990:20) menjelaskan bahwa Postpositivisme mempunyai ciri utama sebagai suatu modifikasi dari positivisme. Melihat banyaknya kekurangan pada positivisme menyebabkan para pendukung postpositivisme berupaya memperkecil kelemahan tersebut dan menyesuaikannya. Prediksi dan control tetap menjadi tujuan dari postpositivisme tersebut.

Salim (2001:40) menjelaskan bahwa paradigma ini merupakan aliran yang ingin memperbaiki kelemahan-kelemahan positivism yang hanya mengandalkan kemampuan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Secara ontology aliran ini bersifat *critical realism* yang memandang bahwa realitas memang ada dalam kenyataan sesuai dengan hukum alam, tetapi suatu hal, yang mustahil bila suatu realitas dapat dilihat secara benar oleh manusia. Secara metodologi, pendekatan

eksperimental melalui metode *triangulation* yaitu penggunaan bermacam-macam metode, sumber data, peneliti, dan teori.

Paradigma postpositivisme memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

1. Paradigma postpositivisme menganggap bahwa penelitian tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai pribadi dan tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai sebagai pendapatnya sendiri. Peneliti perlu memasukan nilai-nilai sebagai pendapatnya sendiri dalam menilai realita yang diteliti.
2. Paradigma ini bersifat kualitatif.
3. Realita yang diteliti berada di luar dan peneliti berinteraksi dengan objek penelitian tersebut. Jarak hubungan antara peneliti dengan objek lebih dekat.
4. Tujuan penelitian paradigma ini sama dengan positivisme yaitu untuk mengetahui pola umum yang ada dalam masyarakat. (Pujileksono, 2015:28).

Alasan utama peneliti menggunakan paradigma penelitian post positivisme adalah karena paradigma ini digunakan untuk mengetahui kualifikasi dari perusahaan Hamjeansku secara lebih mendalam dan juga metode ini mampu mengamati secara langsung perusahaan Hamjeansku. Oleh karena itu, peneliti menggunakan post-positivisme agar peneliti tahu secara lebih mendalam dan detail seputar perusahaan Hamjeansku.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Adawiyah (2016:2) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dari apa adanya, bukan dunia yang seharusnya, maka seorang peneliti kualitatif haruslah orang yang memiliki sifat *open minded*. Karenanya, melakukan penelitian kualitatif dengan baik dan benar berarti telah memiliki jendela untuk memahami dunia psikologi dan

realitas sosial. Sugiyono (dalam Adwiyah 2016:3) menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Bogdan dan Taylor (dalam Sukidin, 2002:1) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sedangkan Creswell (dalam Emzir, 2010:1-2) mendefinisikan penelitian kualitatif yang kurang bertumpu pada sumber-sumber informasi, tetapi membawa ide-ide yang sama. Creswell menekankan suatu gambaran yang kompleks dan holistic, suatu rujukan naratif yang kompleks dan yang mengajak pembaca kedalam dimensi jamak dari sebuah masalah atau isu.

Berdasarkan ciri di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif tidak dimulai dari teori yang dipersiapkan sebelumnya, tapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami. Pemaparan yang diberikan dalam penelitian ini berupa deskriptif analitik, tanpa harus menggunakan angka, sebab proses terjadinya peristiwa berupa situasi yang alami. Penelitian kualitatif juga digunakan apabila suatu masalah belum jelas, untuk mengetahui makna tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, mengembangkan teori, memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan. Maka dari itu penulis menggunakan penelitian kualitatif untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku.

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis riset ini bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu. Periset sudah mempunyai konsep dan kerangka konseptual. Melalui kerangka konseptual (landasan teori), periset melakukan operasionalisasi konsep yang akan menghasilkan variable beserta indikatornya. Riset ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. (Kriyantono, 2006:69)

Penelitian deskriptif adalah sebuah jenis penelitian dengan memaparkan secara jelas dan mendetail seputar situasi atau peristiwa tertentu. Rakhmat (2012:25) menjelaskan beberapa tujuan dari penelitian deskriptif, yaitu : (1) mengumpulkan informasi actual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, (2) mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, (3) membuat perbandingan atau evaluasi, (4) menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Penelitian deskriptif juga memiliki beberapa ciri-ciri tersendiri, (Jalaludin Rakhmat, 2012:25) juga menjelaskan ciri-ciri metode penelitian deskriptif sebagai berikut : (1) metode deskriptif mencari teori, bukan menguji teori; *hypothesis generating*, bukan *hypothesis-testing*; dan *heuristic* bukan verifikatif. (2) titik berat penelitian deskriptif ada pada observasi dan suasana alamiah (*naturalis setting*). Peneliti bertindak sebagai pengamat, peneliti hanya membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasinya. Suasana alamiah dimaksudkan bahwa peneliti terjun ke lapangan, dan peneliti tidak berusaha untuk memanipulasikan variabel karena kehadiran peneliti dapat mempengaruhi perilaku gejala (*reactive measure*).

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2019		2020						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pra Penelitian									
2	Menyusun Proposal									
3	Pengumpulan Data									
4	Pengolahan Data									
5	Analisis Data									
6	Hasil Akhir									
7	Sidang Skripsi									
8	Revisi									
9	Publikasi Hasil Penelitian									

3.4.1 Lokasi

Penelitian ini berlokasi di pabrik perusahaan Hamjeansku yang terletak di Tambun, Bekasi utara

3.4.2 Waktu

Peneliti memulai melakukan analisa penelitian pada bulan Oktober 2019 dengan melakukan tahap pra penelitian. Bulan November hingga

Januari dimanfaatkan oleh peneliti untuk menyusun proposal. Selama bulan Februari dan Maret peneliti melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti mulai melakukan proses pengolahan data pada bulan April hingga bulan Mei. Analisis data dilakukan oleh peneliti dari bulan Mei hingga bulan Juni. Pada bulan Juli peneliti sudah mendapatkan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan. Peneliti menjalani proses Sidang Skripsi pada bulan Agustus dan pada bulan yang sama juga peneliti akan melakukan revisi skripsi setelah sidang dan setelah direvisi, Skripsi tersebut akan dipublikasikan.

3.5 Teknik Pemilihan Informan

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik pemilihan informan berupa *Purposive Sampling*. Sugiyono (2016:367) menyatakan bahwa *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2016:368).

Pemilihan informan pada penelitian ini disesuaikan dengan tujuan dari penelitian yang ingin didapatkan atau dicapai. Untuk mendapatkan informan yang sesuai, maka subjek yang ditentukan sebagai informan dari penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

A. *Key Informan* adalah pihak yang tidak hanya bisa memberikan informasi yang dibutuhkan penelitian, tapi juga bisa memberikan saran mengenai sumber bukti yang mendukung dan menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan (Moleong, 2013:97).

1. Key Informan adalah seorang subjek yang memiliki peran krusial dalam membuat keputusan-keputusan dalam perusahaan atau organisasi.
2. Informan adalah seorang karyawan yang sudah bekerja di perusahaan selama kurang lebih tiga tahun dan memiliki pengetahuan mendalam seputar perusahaan Hamjeansku.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, *Key Informan* dari perusahaan Hamjeansku yang pertama adalah Yohanes Ham yang menjabat sebagai *Marketing Sales* di perusahaan Hamjeansku dan sudah bekerja selama kurang lebih tiga tahun. *Key Informan* kedua dari perusahaan Hamjeansku adalah Vincent Mikhael Ham yang memiliki jabatan sebagai *owner* atau pemilik perusahaan Hamjeansku dan sudah berjalan selama kurang lebih tiga tahun.

Tabel 3.2 Key Informan

No	Nama	Jabatan
1	Vincent Mikhael Ham	Pemilik Perusahaan
2	Yohanes Junior Ham	<i>Marketing Sales</i>

Sumber: Olahan Peneliti

- B. Informan Pendukung adalah beberapa pihak atau subjek yang mampu memberikan informasi seputar budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku, yang dibutuhkan oleh peneliti:
1. Subjek atau informan pendukung tersebut memiliki pengetahuan yang mendalam seputar perusahaan Hamjeansku.

2. Subjek sudah bekerja sebagai karyawan selama lebih dari satu tahun, sehingga informasi yang diberikan memiliki kredibilitas yang tinggi.
3. Karyawan berstatus masih aktif dalam perusahaan Hamjeansku.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, Informan Pendukung dari perusahaan Hamjeansku yang pertama Fithratunnisa yang menjabat sebagai bagian administrasi di perusahaan Hamjeansku dan sudah bekerja sebagai karyawan selama kurang lebih tiga tahun.

Informan Pendukung yang kedua adalah Laurensius Aldi yang bekerja sebagai karyawan bagian *social media admin* di perusahaan Hamjeansku dan sudah bekerja selama kurang lebih empat bulan. Informan Pendukung yang ketiga adalah Ridwan yang bekerja sebagai karyawan bagian *content creator* selama kurang lebih dua tahun.

Tabel 3.3 Informan Pendukung

No	Nama	Jabatan
1	Fithratunnisa	Administrasi Keuangan
2	Laurensius Aldi	<i>Social Media Admin</i>
3	Ridwan	<i>Content Creator</i>

Sumber: Olahan Peneliti

Pemilihan Informan yang sudah dipilih oleh peneliti ini berdasarkan pengalaman kerja para informan yang sudah bekerja di perusahaan Hamjeansku selama lebih dari dua tahun sehingga para informan dapat memberi informasi seputar kebutuhan penelitian dan juga

tentang budaya organisasi yang ada pada perusahaan Hamjeansku. Dalam penelitian ini terdapat total lima orang Informan yang diwawancarai oleh peneliti, lima orang tersebut terdiri dari dua orang *key* informan dan tiga orang informan pendukung.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data atau Teknik Pengumpulan Data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset atau peneliti untuk mengumpulkan data. (Kriyantono, 2016:95)

1) Sumber Primer

Menurut Sugiyono (2016:376) Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan peneliti dalam melakukan penelitian dan khususnya untuk mengetahui budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

a) Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipatif yang dimana peneliti ikut terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan observasi atau pengamatan, peneliti juga ikut melakukan pekerjaan seperti apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dan dukanya selama melakukan pekerjaan di perusahaan Hamjeansku.

b) Wawancara

Esterberg (dalam Sugiyono, 2016:384-385) mengemukakan bahwa wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Peneliti menggunakan wawancara Semiterstruktur sebagai jenis wawancara yang digunakan dalam wawancara yang dilakukan dengan para informan. Wawancara semiterstruktur termasuk ke dalam kategori *in-depth-interview*, dimana pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Alasan dari peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur adalah untuk mendapatkan gambaran besar permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan Hamjeansku dan juga budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku.

2) Sumber Sekunder

Sumber Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

a) Dokumen

Sugiyono (2016:396) menyatakan bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, mislanya foto, gambar, hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2016:402)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data Spradley (1980). Proses penelitian berangkat dari yang luas, kemudian memfokus, dan meluas lagi. Terdapat beberapa tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif yaitu: (1) Analisis Domain, memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/penelitian atau situasi sosial. (2) Analisis Taksonomi, Domain yang dipilih tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi lebih rinci, untuk mengetahui struktur internalnya dan dilakukan dengan observasi terfokus. (3) Analisis Komponensial, mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengkontraskan antar elemen dan dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan. (4) Analisis Tema Kultural, mencari hubungan di antara domain, dan bagaimana hubungan dengan keseluruhan, dan selanjutnya dinyatakan ke dalam tema/judul penelitian. (Spradley,1980).

3.8 Teknik Keabsahan Data

Sugiyono (2016:432-433) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektifitas). Peneliti menggunakan Trianggulasi dalam pengujian kredibilitas ini yaitu dengan melakukan pengecekan data dari berbagai

sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat Triangulasi sumber, Triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara atau observasi dalam waktu dan situasi yang berbeda-beda.



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Pada BAB IV ini peneliti menjelaskan lebih rinci seputar fokus dari penelitian ini yaitu gambaran dari budaya organisasi yang terjadi di perusahaan *online shop* Hamjeansku. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif agar peneliti dapat mendeskripsikan hasil dari penelitian ini secara sistematis, akurat, dan factual sesuai fakta yang terjadi.

Pada penelitian kualitatif, peneliti harus bisa menggali informasi yang jelas dan mendalam berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan dan dilakukan oleh *Key Informan* maupun *Informan* yang diwawancarai untuk mendapatkan data yang valid seputar penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian kualitatif hasil wawancara yang didapatkan dari para informan harus sama dengan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan kerja informan, dirasakan dan dipikirkan oleh informan tersebut. Bukan disesuaikan dengan sebagaimana yang ada dipikiran peneliti.

Pada BAB IV akan dibagi menjadi tiga bagian agar penelitian ini menjadi lebih sistematis dan mudah dimengerti yaitu :

- 1) Deskripsi Perusahaan dan Informan Penelitian
- 2) Deskripsi Hasil Penelitian
- 3) Pembahasan

4.1.1 Profil Perusahaan Hamjeansku

Perusahaan Hamjeansku adalah sebuah perusahaan pakaian lokal asli Indonesia yang berdiri pada bulan Oktober 2017 yang dipimpin oleh Vincent Mikhael Ham selaku *owner* dari perusahaan Hamjeansku. Hingga tahun 2020 ini Hamjeansku memiliki pabrik, gudang dan kantor di tempat yang sama yaitu di Jalan Desa Karang Satria, kampung Babakan, Tambun

Utara. Pada awal berdirinya, perusahaan Hamjeansku hanya berfokus pada produksi dan penjualan celana jeans lalu dengan seiring berkembangnya merek ini dikalangan masyarakat, Hamjeansku juga mulai memproduksi kaos, dan jaket sebagai pelengkap untuk menambah variasi dari produk barang yang dijual. Secara umum, perusahaan Hamjeansku menjual pakaian berbahan jeans dengan konsep *casual* dengan bahan berkualitas tinggi dengan harga yang cukup tinggi tapi masih dapat bersaing dengan pasar yang sejenis.

Perusahaan Hamjeansku sendiri memiliki ciri khas produk jeans dengan motif garis-garis yang dijahit lalu dilaser yang kemudian hal tersebut menjadi salah satu pembeda dari jeans-jeans merek lainnya. Sejak didirikan, perusahaan Hamjeansku sudah banyak melakukan pengiriman pesanan ke banyak kota-kota di Indonesia, baik dari Sabang sampai Marauke bahkan sampai pengiriman keluar negeri pun sudah pernah dilakukan oleh Hamjeansku. Hingga saat ini, perusahaan Hamjeansku sendiri memiliki beberapa divisi yang berbeda didalam perusahaannya, divisi tersebut antara lain Produksi, *Marketing*, *Social Media Sales Admin*, *Social Media Content Creator*, *Finance*, dan yang terakhir *Packing & Shipping*.

Setelah berdiri selama kurang lebih dua tahun ini, perusahaan Hamjeansku sudah memperluas jangkauan penjualannya melalui jejaring *online*. Dari awalnya hanya melakukan penjualan lewat aplikasi *Instagram*, *Line*, dan *Whatsapp*, kini Hamjeansku sudah memperlebar sayap nya dalam penjualan *online* yaitu melalui aplikasi *Facebook*, *Tokopedia*, *Shopee*, *Akulaku*, dan *Website* pribadi Hamjeansku yaitu www.denimitup.id yang dimana semua aplikasi tersebut dapat dengan mudah diakses melalui gawai masing masing pembelinya. Hamjeansku juga sudah banyak melakukan penjualan *offline* yaitu dengan menjadi *tenant* dalam berbagai acara-acara *fashion* yang diselenggarakan di berbagai mal-mal besar di Jakarta seperti acara *Jakarta Sneaker Day* yang diselenggarakan di mal *Senayan City*, *Urban Sneaker Society* yang

diselenggarakan di mal *Pacific Place* dan masih banyak acara-acara *fashion* lainnya yang sudah pernah diikuti oleh Hamjeansku.

4.1.2 Jobdesk Pekerjaan Informan

Pemilik Perusahaan:

- a. Mengatur dan melakukan monitoring saat proses produksi
- b. Membuat desain produk yang akan dijual di perusahaan
- c. Membuat arahan untuk konten media sosial perusahaan

Content creator:

- a. Membuat tampilan yang menarik di sosial media
- b. Membuat desain produk kaos
- c. Menyunting ilustrasi
- d. Membuat desain grafik produk

Administrasi Keuangan:

- a. Membuat surat jalan pengiriman barang
- b. Membuat laporan keuangan mingguan dan bulanan
- c. Menghitung hasil keuntungan perusahaan dan komisi penjualan
- d. Membuat pembukuan profit dan neraca

Marketing Sales:

- a. Membalas pesanan pelanggan online

Social Media Admin:

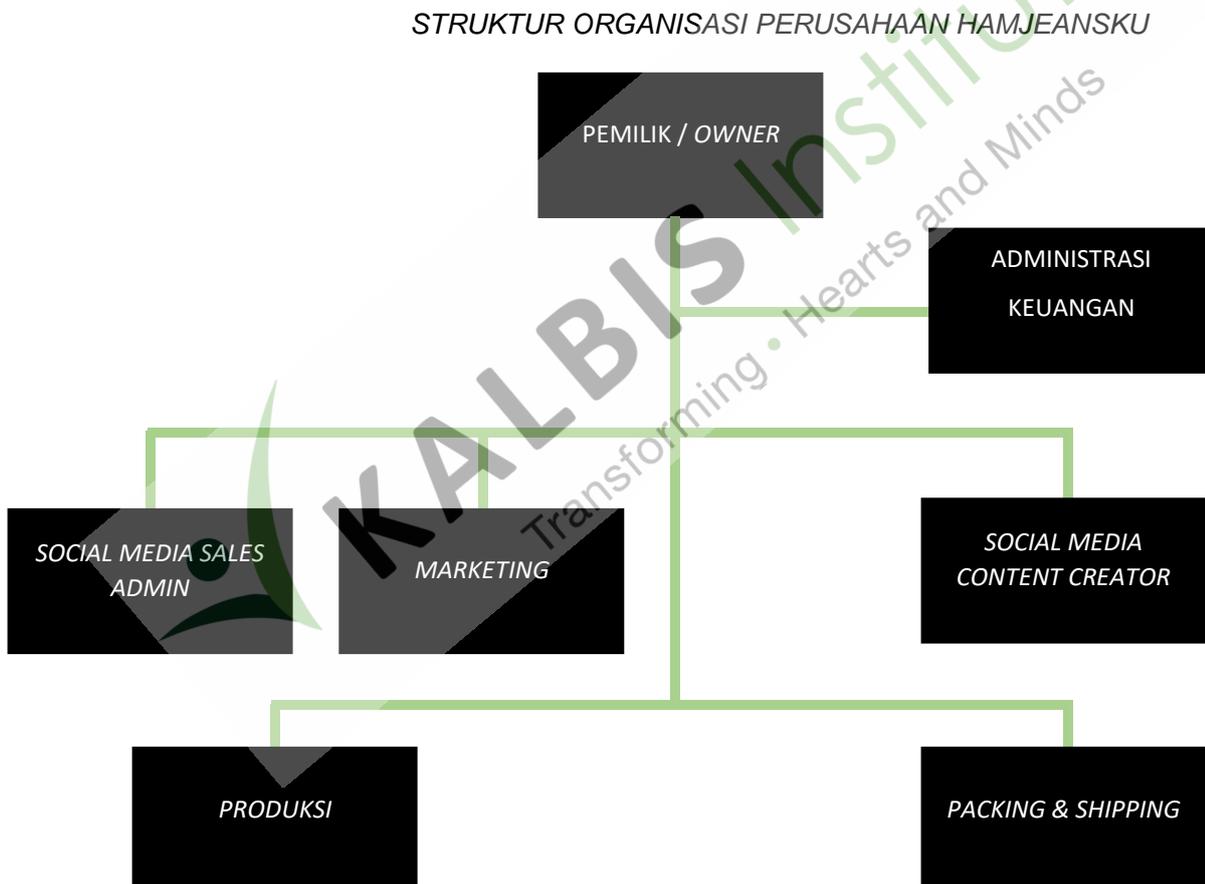
- a. Membalas pesan customer
- b. Mendata pesanan customer
- c. Menginput pesanan customer ke pabrik

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Hamjeansku memiliki struktur organisasi yang cukup simpel dan tidak rumit karena jumlah divisi dalam perusahaan Hamjeansku masih belum terlalu banyak dan juga ada divisi-divisi yang memiliki tugas ganda dalam satu divisi sehingga orang tersebut bisa melakukan pekerjaan lainnya dan bersifat lebih fleksibel. Berikut adalah struktur organisasi perusahaan Hamjeansku.

Gambar 4.1

Gambar Struktur Organisasi Perusahaan Hamjeansku



Sumber: Pemilik Perusahaan Hamjeansku

4.2 Hasil Penelitian

Deskripsi dari hasil penelitian ini diperoleh dengan cara peneliti melakukan *in depth interview* dengan para informan yang bekerja sebagai pemilik perusahaan, bagian administrasi keuangan, *marketing sales*, dan juga *social media admin*. Dalam wawancara ini peneliti sendiri tidak menentukan benar atau tidaknya jawaban yang diberikan oleh para informan atas pertanyaan yang diberikan. Pertanyaan yang diberikan pada para informan bersifat terbuka, semi-formal, dan juga fleksibel tapi tetap mengarah pada tujuan wawancara yang ditentukan.

Peneliti melakukan wawancara dengan para informan di lokasi yang sama yaitu di kantor perusahaan Hamjeansku tapi pada waktu yang berbeda-beda. Pada saat melakukan wawancara, para informan meminta untuk diwawancara di ruangan yang berbeda dari tempat mereka melakukan pekerjaan biasanya agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan atau pegawai lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan waktu yang berbeda-beda agar informan yang satu dan yang lainnya tidak memberikan jawaban yang sama dan jawaban yang diberikan murni dari diri mereka sendiri.

4.2.1 Hasil Observasi

Observasi adalah salah satu metode yang digunakan peneliti untuk melakukan pengumpulan data. Peneliti melakukan observasi berupa pengamatan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu berupa budaya-budaya organisasi yang ada didalam perusahaan *online shop* Hamjeansku, suasana bekerja dalam perusahaan, perilaku informan-informan dalam penelitian, dan juga cara berinteraksi antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Peneliti melakukan observasi secara langsung ke kantor dan pabrik perusahaan *online shop* Hamjeansku yang bertempat di Tambun, Bekasi Utara baik sebelum terjadi pandemi virus Covid-19 maupun setelah diadakannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) karena perusahaan *online shop* Hamjeansku tetap beroperasional walaupun kegiatan bekerja berjalan dengan adanya pembagian waktu kerja, sehingga tidak banyak

karyawan yang bekerja bersama dalam skala yang banyak, tapi waktu kerjanya dibagi dalam hari yang berbeda-beda.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di perusahaan *online shop* Hamjeansku, peneliti menemukan bahwa terdapat berbagai macam budaya organisasi yang ada didalam perusahaan Hamjeansku, baik budaya kejujuran, kepedulian, tanggung jawab yang tinggi, dan juga kekeluargaan yang dirasakan didalam perusahaan. Peneliti melihat bahwa budaya-budaya tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan, yang dimana komunikasi yang terjalin dan dilakukan sehari-hari juga tidak terlalu formal tapi juga tetap menjaga bahasa yang sopan. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan Hamjeansku, peneliti melihat bahwa penyampaian informasi yang baik juga menjadi poin penting dalam membangun budaya organisasi yang positif.

Seperti perusahaan pada umumnya, perusahaan *online shop* Hamjeansku pasti memiliki masalah-masalah kecil seperti kesalahan pada penyampaian informasi atau yang lebih dikenal dengan *miss communication*. Hal itu terjadi apabila salah satu karyawan memberi informasi yang kurang jelas atau kurang lengkap sehingga penerima informasinya bisa memiliki persepsi berbeda seputar informasi yang disampaikan. Tapi walaupun terjadi masalah-masalah kecil seperti ini, peneliti melihat bahwa karyawan dan atasan di perusahaan Hamjeansku dapat menanganinya dengan baik. Seperti misalnya terjadi *miss communication* antara karyawan, karyawan yang bersangkutan tersebut bisa berdiskusi bersama untuk memecahkan masalah. Sama halnya apabila terjadi *miss communication* dengan atasan, pasti atasan perusahaan Hamjeansku langsung menanyakan secara detail mengenai permasalahan yang terjadi sehingga bisa segera menemukan pokok masalah dan solusi dari masalah tersebut.

Budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan Hamjeansku juga berbeda-beda karena perusahaan tersebut berisikan individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda-beda baik dari suku, agama, ras, pendidikan dan ekonomi. Peneliti melihat bahwa latar belakang yang berbeda-beda tersebut, tercerminkan dari sikap dan perilaku para karyawan dan juga atasan perusahaan

Hamjeansku. Ada beberapa karyawan yang bisa dengan mudah bergaul dan aktif dalam berbicara dan ada juga karyawan yang cenderung pendiam dan berbicara secukupnya saja dan lebih pasif dalam berkomunikasi. Peneliti juga melihat bahwa pemilik perusahaan Hamjeansku memiliki sifat yang tegas dalam mengatur jalannya perusahaan tapi bisa menyampaikan ketegasannya dengan cara yang tidak terlalu kaku dan formal sehingga membuat para karyawannya lebih mudah mengerti akan informasi yang disampaikan dan apabila karyawan melakukan kesalahan, dengan dijelaskan secara tegas tapi tidak terlalu kaku membuat karyawan lebih memahami kesalahannya dan tidak mengulangnya lagi.

Peneliti melihat bahwa perusahaan *online shop* Hamjeansku ini memiliki cukup banyak peminatnya karena dari hasil observasi peneliti, peneliti melihat banyaknya pesanan masuk yang diteruskan dari divisi *social media admin* kepada bagian administrasi keuangan dan kemudian barang pesannya dipersiapkan oleh divisi *packing and shipping*. Hal ini menunjukkan bagaimana anggota divisi *social media admin* bisa dengan baik berkomunikasi dengan pelanggan sehingga pelanggan bisa tertarik membeli produk perusahaan Hamjeansku. Selain itu, divisi *content creator* juga berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik yaotu membuat konten interaktif guna menarik minat pembeli untuk membeli produk perusahaan Hamjeansku. Peneliti juga melihat bahwa beberapa anggota divisi *packing and shipping* suka menggunakan waktu istirahat secara berlebihan dan hal tersebut juga dapat mempengaruhi proses pengiriman barang karena banyaknya barang pesanan yang masuk dan harus segera dipersiapkan oleh divisi *packing and shipping* agar barang pesanan tersebut dapat segera dikirim kepada pembeli yang sudah memesan produk perusahaan Hamjeansku ini.

Selain melakukan observasi, peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan wawancara. Peneliti sudah memilih dua orang *key informan* dan 3 orang *informan pendukung* untuk membantu peneliti mendapatkan informasi yang lebih dalam seputar lingkungan internal serta budaya organisasi yang ada didalam perusahaan Hamjeansku. *Key informan* pertama adalah Yohanes Junior Ham yang bekerja sebagai *Marketing Sales* di perusahaan Hamjeansku, *Key informan* kedua adalah Vincent Mikhael Ham yang menjabat sebagai pemilik perusahaan dan

pemimpin perusahaan Hamjeansku. Karyawan divisi administrasi keuangan yaitu Fithratunnisa adalah informan pendukung pertama dalam penelitian ini, Laurensius Aldi yang menjabat sebagai *social media admin* adalah informan pendukung yang kedua, lalu bapak Ridwan yang bekerja sebagai *content creator* di perusahaan Hamjeansku adalah informan pendukung terakhir didalam penelitian ini.

Key informan pertama, yaitu Yohanes Junior Ham bersedia diwawancara secara langsung di ruangan kantor perusahaan Hamjeansku dan beliau dapat dengan baik memberikan jawaban seputar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Penggunaan bahasa yang digunakan oleh Yohanes sendiri cukup baik dan semi formal sehingga aktivitas komunikasi yang terjalin selama wawancara berjalan dengan lancar dan jelas. Sedikit berbeda dengan *Key Informan* kedua yaitu Vincent Mikhael Ham, wawancara dengan beliau dilakukan melalui aplikasi percakapan video secara online karena pada saat peneliti ingin melakukan wawancara, beliau berhalangan hadir tapi beliau bersedia melakukan wawancara melalui aplikasi percakapan video secara *online*. Wawancara yang dilakukan dengan Vincent Mikhael Ham juga berjalan dengan lancar dan baik, tapi dikarenakan wawancara dilakukan secara *online*, sempat ada gangguan komunikasi seperti suara yang terputus-putus karena kurang bagusnya jaringan internet. Hal tersebut membuat peneliti beberapa kali harus mengulang pertanyaan dan *key informan* tersebut beberapa kali mengulang jawabannya.

Selain melakukan wawancara dengan para *key informan*, peneliti juga melakukan wawancara dengan informan pendukung. Informan pendukung yang pertama yaitu Fithratunnisa bersedia melakukan wawancara di kantor perusahaan Hamjeansku pada saat jam istirahat makan siang. Wawancara berjalan dengan baik dan santai, Fithratunnisa sendiri bisa memberikan jawaban seputar pertanyaan yang diberikan peneliti tapi dalam wawancara tersebut ada beberapa pertanyaan yang sedikit sulit dipahami oleh beliau sehingga peneliti harus menjelaskan secara rinci pertanyaan yang disampaikan agar dapat memudahkan Fithratunnisa mengerti tentang beberapa pertanyaan yang kurang dipahami. Informan pendukung yang kedua adalah Laurensius Aldi. Beliau juga bersedia

diwawancara secara langsung di kantor perusahaan Hamjeansku selama waktu istirahat bekerjanya. Proses wawancara dengan Laurensius Aldi berjalan dengan baik dan lancar seperti informan pendukung sebelumnya. Laurensius Aldi juga bisa memahami dengan baik pertanyaan-pertanyaan peneliti seputar perusahaan Hamjeansku. Informan pendukung yang terakhir yaitu bapak Ridwan juga bersedia di wawancara di kantor perusahaan Hamjeansku. Tapi beliau meminta agar wawancara dilakukan setelah jam pulang kantor agar tidak mengganggu jam bekerjanya. Hal itu dikarenakan beliau masih harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Proses wawancara dengan bapak Ridwan juga berjalan dengan baik dan lancar, hanya saja ada beberapa pertanyaan yang kurang beliau mengerti dan peneliti harus menjelaskan secara rinci seputar pertanyaan tersebut agar mudah beliau pahami.

Dari hasil observasi peneliti, dapat dilihat secara keseluruhan bahwa komunikasi dan budaya yang ada didalam perusahaan Hamjeansku sudah terjalin dengan baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan perusahaan. Suasana kerja yang tidak terlalu formal tapi tegas juga membuat karyawan merasa lebih *enjoy* dalam bekerja, dan juga pemberian fasilitas ruangan kantor yang bagus dan bersih juga secara tidak langsung meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan juga mampu meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan perusahaan Hamjeansku.

4.2.2 Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara terstruktur yang telah dilakukan peneliti kepada informan yang bekerja sebagai karyawan perusahaan Hamjeansku, bahwa perusahaan yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan. Hal itu disetujui oleh Fithratunnisa yang bekerja sebagai Administrasi keuangan di perusahaan Hamjeansku terkait pernyataan bahwa solidaritas yang tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan yaitu :

“Iya menurut saya jika organisasi yang memiliki solidaritas tinggi itu memang dapat memajukan kesuksesan perusahaan”.

(wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Laurensius Aldi mengenai pentingnya solidaritas yang tinggi dalam suatu perusahaan yang secara tidak langsung membuat beliau merasa lebih menikmati waktunya selama bekerja.

“Pastinya mas, jadi kalau misalkan banyaknya komunikasi gitu membangun solidaritas pasti kan kerja jadi fun ya, jadi tidak ada halangan, jadi enjoy aja untuk kerja”. (wawancara dengan Laurensius Aldi pada hari Rabu, 20 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Rasa kepercayaan dan solidaritas yang tinggi didalam suatu lingkungan pekerjaan tidak dapat muncul begitu saja, pastinya ada tindakan atau proses-proses yang harus dilakukan untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan juga rasa solidaritas tersebut. Bapak Ridwan menjelaskan bahwa cara beliau mendapatkan rasa kepercayaan dan solidaritas tersebut adalah dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan menyelesaikan pekerjaannya sebelum melewati *deadline* yang diberikan oleh atasannya.

“Melakukan kerja yang baik dan mengejar deadline dengan tepat waktu”. (wawancara dengan Bapak Ridwan, 12 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Berbeda dari pernyataan Bapak Ridwan, menurut Fithratunnisa cara yang dilakukan untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan juga solidaritas didalam perusahaan Hamjeansku ini adalah dengan berlaku jujur dalam bekerja, bertanggung jawab, dan juga memiliki komunikasi yang baik dengan semua orang agar dapat memudahkan pekerjaan untuk kedepannya.

“Kalo ini sih lebih ke kitanya harus jujur aja, terus tanggung jawab sama kerja, terus komunikasinya juga baik biar ya enak aja kedepannya”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Yohanes Junior Ham, selaku *Marketing Sales* di Perusahaan Hamjeansku juga setuju dengan pernyataan yang disampaikan oleh Fithratunnisa mengenai kejujuran didalam bekerja adalah salah satu hal penting untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan juga solidaritas dalam bekerja khususnya di perusahaan Hamjeansku ini. Yohanes Junior Ham juga menambahkan selain kejujuran, hal yang harusnya dilakukan untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan solidaritas adalah dengan bertindak sesuai fakta, hal itu dilakukan juga tak lain untuk mencapai tujuan terbaik untuk bersama.

“Maka hal pertama yang menurut saya paling penting adalah kejujuran dan bertindak sesuai fakta. Jadi apapun yang kita lakukan harus jujur dan memang untuk dilakukan kejujuran itu ya demi kemajuan perusahaan bersama”. (wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Selain hal-hal yang sudah disebutkan diatas, tidak dapat dipungkiri juga bahwa Komunikasi didalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan untuk menjaga agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Komunikasi yang baik juga menjadi kunci untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan solidaritas didalam perusahaan ini. Menurut Laurensius Aldi, dengan berkomunikasi melalui media telekomunikasi *chat* atau telepon sudah cukup untuk menjaga hubungan komunikasinya dengan karyawan lainnya, hal itu juga dilakukan karena beliau sendiri jarang pergi ka kantor karena lebih sering bekerja secara *mobile*.

“Lebih sering melalui chat, karena melalui chat sudah cukup. Mungkin kalau melalui telepon hanya kalau ada hal-hal yang urgent baru kita komunikasikan lewat telepon. Jadi lebih ke personal kalau untuk telepon ya. Jadi itu perharinya seringlah setiap hari pasti ada komunikasinya kok. Untuk menginput pesanan atau untuk make sure barang masih ada atau tidak gitu”.

(wawancara dengan Laurensius Aldi pada hari Rabu, 20 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Sedikit berbeda dengan Laurensius Aldi, menurut Fithratunnisa yang setiap harinya harus pergi ke kantor Hamjeansku untuk melakukan pekerjaannya, komunikasi yang dilakukan menjadi cukup bervariasi dan beragam. Saat peneliti menanyakan cara berkomunikasi yang paling sering dilakukan, peneliti menanyakan apakah dengan berbicara langsung, melalui telepon, atau hanya melalui chat, Fithratunnisa mengatakan bahwa beliau melakukan ketiganya karena jenis komunikasi yang dilakukan, disesuaikan dengan siapa beliau berkomunikasi.

“Komunikasinya biasa aja sih kaya teman aja, kan sebaya juga kan, Iya, yang untuk bicara langsung buat karyawan yang sesama, telepon biasanya ke bos, biasanya langsung telepon karena dia kan jarang di tempat. Untuk chat ya untuk orang-orang sales yang kerjanya tidak ada ditempat”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Bapak Ridwan memberikan suatu pernyataan bahwa di dalam perusahaan ini sangat dibutuhkan pengetahuan lebih jelas akan *jobdesk* pekerjaannya masing-masing, melakukannya dengan benar, serta bertanggung jawab akan pekerjaannya tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ungkapan yang disampaikan oleh bapak Ridwan :

“Menurut saya budaya yang dapat mendorong kinerja mereka adalah mengetahui fungsi tugas masing-masing dan bekerja dengan benar, tidak mengeluh dan bertanggung jawab dengan pekerjaan tersebut”. (wawancara dengan Bapak Ridwan pada hari Selasa, 12 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Vincent Mikhael Ham, selaku pemilik perusahaan Hamjeansku juga menyampaikan bahwa menurut beliau pribadi budaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah pembagian waktu yang baik atau bisa disebut juga *time management*. Karena beliau melihat bahwa masih banyak

karyawan di perusahaannya yang suka menunda-nunda pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja perusahaan Hamjeansku ini.

“Kalau menurut saya sih kembali harus revisi sistem ya, dimana mereka harus bisa membudayakan waktu kerja dan waktu bermain. Karena kadang di sela-sela waktu kerja, ya mungkin karena ciri khas orang Indonesia ya suka menunda-nunda sesuatu. Ya yang saya lihat itu sih dari karyawan-karyawan saya di pabrik maupun di kantor. Jadi ya kembali lagi kita harus bisa membudayakan itu lah”. (wawancara dengan Vincent Mikhael Ham pada hari Minggu 31 Mei 2020 melalui video call Skype).

Yohanes Junior Ham juga menambahkan bahwa perusahaan ini harus memiliki budaya yang bisa bekerja secara lebih profesional dan juga lebih meningkatkan kepedulian satu dengan yang lainnya antar para staff atau pegawai perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dalam bekerja.

“Mungkin budayanya adalah lebih bekerja lebih profesional tapi bisa juga untuk lebih saling peduli, dan juga apa ya... lebih saling memperhatikan satu sama lain lah ya”. (wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Hal-hal tersebut merupakan beberapa contoh budaya yang diperlukan bagi suatu perusahaan apabila ingin mempunyai organisasi yang berjalan dengan sehat dan baik dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan dan staff perusahaan agar bisa bekerja lebih maksimal, serta menjaga kenyamanan karyawan bekerja didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, terdapat juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan budaya karyawan di perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Fithratunnisa yaitu :

“Pertama sih di faktor kerajinan karyawan ya, kadang masih ada aja yang sering bolos, yang absen gitu tanpa keterangan dan juga faktor keuangan sih jadi misalnya kan kita sudah rajin nih, kalo

bisa sih faktor kaya gaji dinaikin gitu ya itu bisa dilihat dari situ lah pengennya sih gitu ya”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Yohanes Junior Ham juga menyampaikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan budaya karyawan dalam perusahaan Hamjeansku salah satunya adalah dari kepemimpinan yang baik dan juga sifat ingin terus belajar untuk meningkatkan ataupun memperbaiki segala kekurangan yang dimiliki didalam perusahaan Hamjeansku ini.

“Faktor dari pemimpin, sangat diperlukan ya pemimpin karena ya pemimpin itu sangat berpengaruh dalam menjalankan perusahaannya. Lalu juga dengan faktor tenaga kerjanya ya, karena perusahaan kami juga tenaga kerjanya masih pas-pasan dan juga karena memang pemimpin dari perusahaan ini juga membangun perusahaannya sendiri. Jadi masih banyak dan karena perusahaan ini masih berdiri baru beberapa tahun, jadi masih banyak yang perlu dipelajari jadi masih banyak dari perusahaan ini yang perlu ditingkatkan”. (wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Pernyataan tersebut dilengkapi lagi melalui tanggapan dari Laurensius Aldi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari perusahaan salah satunya adalah dari faktor masalah personal dan juga ekonomi yang lebih tepatnya mengenai gaji karyawan.

“Kalau faktor apa saja, mungkin salah satunya dari masalah personal ya, soalnya kan kita sesama karyawan mungkin ada yang tidak terbuka satu sama lain. Jadi mungkin yang dirumahnya lagi ada masalah mungkin itu bisa jadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Entah itu dari segi perekonomian, sedang sakit atau tidak, terus juga ada masalah apa di kehidupan dia kan

ada beberapa karyawan yang tidak mau bercerita tentang itu karena lebih ke personal”. (wawancara dengan Laurensius Aldi pada hari Rabu, 20 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Vincent Mikhael Ham juga menambahkan bahwa faktor suasana yang nyaman selama bekerja juga sangat mempengaruhi kinerja dan budaya karyawan dalam perusahaan. Beliau juga menceritakan tentang bagaimana perubahan suasana kerja yang dialami pegawainya mulai dari bekerja diruangan yang kecil dan padat hingga sekarang sudah direnovasi menjadi kantor yang baru dan lebih luas yang menurut beliau secara tidak langsung menjadi lebih bahagia dan merasa lebih *enjoy* selama bekerja di kantor.

“Kemarin kita kan awalnya dari toko kecil ya yang makin lama makin besar, dan kantor saya seperti kurang memadai lah. Tapi baru enam bulan belakangan ini saya merenovasi kantor ya jadi dibikin jadi lebih bagus, lebih enak, dan sepertinya pegawai-pegawai saya juga jadi lebih senang bekerjanya. Ya suasana bekerja sangat penting sih, seperti mereka sudah punya meja mereka masing-masing sekarang, dan saya juga membudayakan kalau perusahaan Hamjeansku ini tuh bukan punya saya doang, tapi punya kita bersama gitu, jadi kita semua harus jaga ini semua benar-benar, jadi ya pada ujungnya ya biar tingkat sosial kita secara tidak langsung bisa upgrade lah gitu. Perusahaan ramai, makin bagus ya berarti menunjang ke semua pegawai jadi makin baik lah hidupnya setiap tahun. Jadi itu ya yang bisa mereka tanamkan di otak pikiran mereka masing-masing ya, bahwa saya bekerja gak gini-gini aja tiap tahun, tapi ada suatu terobosan atau improvement dalam hidup mereka, tapi ya itu semua harus dikerjakan dengan bareng-bareng gitu”. (wawancara dengan Vincent Mikhael Ham pada hari Minggu 31 Mei 2020 melalui video call Skype).

Apabila faktor-faktor tersebut sudah mampu teratasi dan diperbaiki, secara tidak langsung kinerja para karyawan pun pastinya dapat meningkat menjadi lebih baik. Sama halnya ketika suatu perusahaan sudah mempunyai budaya organisasi yang baik, semangat kerja dan motivasi karyawan untuk bekerja akan semakin membaik seperti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan Hamjeansku dapat memberikan dampak positif kepada para karyawannya salah satunya adalah rasa pengertian dari atasan dan juga rekan kerja yang memiliki tanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal itu juga disampaikan oleh Fithratunnisa saat ditanyakan mengenai budaya yang disukai dalam perusahaan ini :

“Kalo dari atasan sih lebih ke dia lebih pengertian sama bawahannya, dia lebih memaklumi jika memang ada kesalahan dari bawahannya gitu. Terus dia juga coba kasih arahan biar gak melakukannya lagi. Kalo buat pegawai sih mereka lebih bertanggung jawab sama kerjaan”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Pernyataan tersebut juga semakin didukung melalui pernyataan yang disampaikan oleh Yohanes Junior Ham bahwa salah satu budaya yang disukai dalam perusahaan ini adalah bekerja dengan jujur dan mengetahui porsi kerjanya masing-masing, sehingga karyawan tersebut bisa lebih fokus dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya didalam perusahaan.

“Ya bekerja dengan kejujuran dan menyampaikan apa yang perlu disampaikan dengan tidak melebih-lebihkan, dan juga melakukan pekerjaannya sesuai porsinya masing-masing dan maulah untuk saling membantu”. (wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Sebaliknya, menurut Bapak Ridwan terdapat budaya yang kurang ia sukai dalam perusahaan ini yaitu Bullying, bullying tersebut juga tidak disampaikan secara langsung melainkan secara tidak langsung. Peneliti tidak menanyakan lebih

rinci mengenai bullying seperti apa yang dilakukan karena beliau menunjukkan ekspresi kurang nyaman saat membicarakan hal tersebut.

“Untuk sesama karyawan menurut saya bully tidak bagus, bully tersebut memang tidak secara langsung ya ke orangnya, namun hal tersebut membuat pikiran kita jadi terganggu”. (wawancara dengan Bapak Ridwan pada hari Selasa, 12 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Berbeda dengan jawaban dari Bapak Ridwan, Yohanes Junior Ham, maupun Fithratunnisa. Menurut Vincent Mikhael Ham, budaya yang beliau sukai dalam perusahaan Hamjeansku ini adalah Keragaman yang bisa bersatu dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing. Keragaman tersebut terdiri dari segi ekonomi maupun pendidikan yang menurut Vincent sendiri menjadi suatu hal yang lucu dan unik tapi keberagaman tersebut bisa bersinergi menjadi suatu kesatuan didalam perusahaan ini.

“Kalau saya sering melihat agak lucu aja sih, perusahaan saya ini kadang memperkerjakan di beberapa direksi mungkin ada yang masih kuliah, tapi ada juga yang gak sekolah ya yang kerja disini seperti pegawai-pegawai saya kadang lucu aja gitu. Jadi ya lucu aja sih, semacam Bhineka Tunggal Ika, banyak keragaman. Jadi semuanya kita bersatulah disini”. (wawancara dengan Vincent Mikhael Ham pada hari Minggu, 31 Mei 2020 melalui video call Skype).

Budaya organisasi yang baik pasti bisa muncul dari pemimpin organisasi yang baik, dalam hal ini adalah pemilik perusahaan Hamjeansku sendiri. Menurut Yohanes Junior Ham, pemimpin perusahaan Hamjeansku ini sudah menanamkan nilai-nilai positif dalam perusahaan ini salah satunya adalah kejujuran, kerja keras serta kerja sama yang baik.

“Nilai-nilai yang kami yang ditanamkan pemimpin kami adalah kejujuran, bekerja keras, dan mau untuk belajar bekerja sama”.

(wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Pemimpin organisasi bukanlah satu-satunya individu yang bisa menanamkan nilai-nilai positif dalam perusahaan, Fithratunnisa sebagai karyawan biasa juga ikut serta mencoba untuk menanamkan nilai-nilai dan budaya yang positif dalam perusahaan Hamjeansku ini seperti hal yang paling utama adalah dengan datang ke tempat kerja tepat waktu, bahkan beliau berusaha untuk menanamkan nilai – nilai tersebut kepada rekan kerjanya yang lain.

“Itu menurut saya sih saya sudah coba, buat diri saya sendiri ya itu sudah coba menanamkan nilai-nilai yang baik dengan selalu tepat waktu, terus lebih rajin dan jarang bolos itu biar nantinya juga staff yang lain bisa ngikutin saya lah gitu lebih rajin”.

(wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Ketepatan waktu rupanya juga menjadi salah satu budaya yang berusaha ditanamkan oleh Laurensius Aldi sebagai karyawan di dalam perusahaan ini karena dari wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menyampaikan bahwa *On Time* dalam mengerjakan sesuatu dan juga jangan menunda-nunda pekerjaan, serta memiliki komunikasi yang baik menjadi beberapa nilai yang coba ia tanamkan dalam perusahaan Hamjeansku ini.

“Menanamkan nilai-nilai, yang pastinya jangan terlalu lama membalas chat itu penting kan, terus juga lebih on time terhadap sesuatu. Jadi kalau ada pekerjaan itu jangan ditunda-tunda dan mengikuti SOP yang ada dan telah dibuat oleh perusahaan, jadi sebisa mungkin tidak melanggar SOP yang sudah berjalan. Terus komunikasi yang baik sih”. (wawancara dengan Laurensius Aldi pada hari Rabu, 20 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Hal-hal tersebut yang disampaikan oleh Yohanes Junior Ham, Fithratunnisa, dan Laurensius Aldi pun dikonfirmasi oleh pemimpin perusahaan

Hamjeansku sendiri yaitu Vincent Mikhael Ham. Beliau menyampaikan bahwa nilai-nilai yang beliau tanamkan didalam perusahaan ini salah satunya adalah Kejujuran, ketepatan waktu, dan juga integritas.

“Kejujuran dan ketepatan waktu sih. Soalnya saya selalu berusaha sejujur mungkin gitu dalam bekerja. dan juga integritas sih, harus jadi manusia yang punya integritas”. (wawancara dengan Vincent Mikhael Ham pada hari Minggu 31 mei 2020 melalui video call Skype).

Peneliti juga turut bertanya kepada para informan mengenai hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat bekerja baik bagi diri mereka sendiri maupun rekan kerja lainnya. Yohanes Junior Ham menyatakan bahwa insentif-insentif atau gaji yang diberikan apstinya menjadi salah satu hal yang memotivasi semangat bekerja dan juga fasilitas atau tempat khusus untuk beristirahat. Dikarenakan perusahaan Hamjeansku ini masih termasuk perusahaan baru, pastinya masih memiliki banyak kekurangan yang harus diperbaiki seperti yang disampaikan oleh Yohanes Junior Ham.

“Mungkin dengan memberikan insentif-insentif dan juga memberikan ruangan untuk beristirahat karena memang disini kami ruangan beristirahat ya kami belum memiliki ruangan untuk beristirahat, Jadi mereka mencari tempat beristirahat masing-masing diluar. Kami juga belum mempunyai tempat untuk makan ya seperti kantor-kantor besar ya. Namun, perlahan demi perlahan nanti mungkin kami akan membuat seperti itu”. (wawancara dengan Yohanes Junior Ham pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Faktor finansial, khususnya faktor gaji menjadi hal yang ikut disampaikan oleh Laurensius Aldi dalam wawancara yang dilakukan peneliti saat ditanyakan hal-hal apa saja yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan semangat bekerja baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk rekan kerja lainnya. Selain gaji,

beliau juga menyampaikan bahwa memiliki rekan kerja dengan kemampuan komunikasi yang baik juga menjadi salah satu hal yang menjadi penyemangat dan memotivasi dalam bekerja di perusahaan Hamjeansku ini.

“Untuk motivasi kerja, rekan kerja yang memiliki komunikasi yang baik, komunikasi yang baik itu maksudnya yang nyambung gitu ya kalau sedang diajak berdiskusi segala macam. Dan juga mungkin motivasi lain kenaikan gaji itu salah satunya ya. Jadi ya itu salah satu kenapa kita bekerja kan kalau bukan untuk dapat gaji kan”. (wawancara dengan Laurensius Aldi pada hari Rabu 20 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Berbeda dengan Laurensius Aldi, menurut Vincent Mikhael Ham cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawannya adalah dengan melakukan meeting secara rutin, sehingga beliau bisa mengetahui masalah atau keluhan apa saja yang dialami oleh karyawannya sehingga terjadi keterbukaan satu sama lain didalam perusahaan Hamjeansku ini. Beliau juga percaya apabila didalam suatu perusahaan tidak bisa hanya satu orang yang bermotivasi tinggi atau bersemangat besar, melainkan harus keseluruhan dari perusahaan tersebut termasuk semua karyawan yang ada didalam perusahaan.

“Meeting sih, saya harus lebih memperbanyak meeting juga sih sama semua pegawai saya. Karena kalau saya cuma semangat sendiri ya gak akan kemana-mana gitu. itu sangat penting sih, itu masih kurang banget soalnya saya. Ya kalau misalnya seminggu ada tujuh hari ya paling gak ada tiga kali lah, atau gak seminggu sekali dulu deh”. (wawancara dengan Vincent Mikhael Ham pada hari Minggu, 31 Mei 2020 melalui video call Skype).

Didalam suatu perusahaan, kendala atau permasalahan adalah hal yang lazim terjadi. Lebih jelasnya kendala komunikasi adalah hal yang menjadi salah satu topik dalam wawancara peneliti dengan para informan. Perusahaan Hamjeansku juga tidak luput mengalami kendala komunikasi, seperti yang

pernyataan yang disampaikan oleh bapak Ridwan bahwa seringkali atasannya memberikan tugas editing yang cukup banyak dengan deadline yang singkat sehingga terkesan diburu-burukan pelaksanaannya, dan beliau juga menyampaikan bahwa seringkali rekan kerja lainnya berbicara dengan terlalu keras sehingga membuat suasana bekerja menjadi kurang nyaman dan mengganggu konsentrasi Bapak Ridwan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

“Masalah dengan atasan mungkin jika dikasih kerjaan itu banyak dan buru-buru tergantung terkadang ada yang error. Dan terkadang berisik sekali di ruangan yang padahal saya sebagai pekerja desain memerlukan konsentrasi”. (wawancara dengan Bapak Ridwan pada hari Selasa, 12 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Bapak Ridwan juga memiliki solusi untuk menyelesaikan kendala tersebut dan juga untuk mencegah agar kejadian tersebut tidak terulang lagi yaitu dengan duduk bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut atau dengan pindah ruang kerja yang lebih sepi dan nyaman agar tidak terganggu dengan rekan kerja yang lainnya.

“Solusi untuk menyelesaikan masalah menurut saya duduk bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut atau pindah ruangan yang tidak terganggu dengan yang lain”. (wawancara dengan Bapak Ridwan pada hari Selasa, 12 Mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Kendala komunikasi tersebut tidak hanya terjadi pada Bapak Ridwan saja, Fithratunnisa juga mengalami kendala komunikasi khususnya dengan atasannya di perusahaan. Hal tersebut terjadi karena atasannya yang jarang berada di kantor sehingga komunikasinya lebih banyak dilakukan melalui telepon saja.

“Itu sih masalahnya biasanya saya coba jelaskan ulang. Jadi misalkan kalau misalkan atasan gak mengerti atau dia langsung apa ya istilahnya pokoknya gak mengerti gitu. Itu saya jelaskan

dengan rinci gitu, biar dia lebih ngerti. Soalnya kan bos nya agak sibuk, terus agak susah gitu memahami kalo kita nya agak gak jelas komunikasinya gitu”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

Fithratunnisa sendiri sudah mempunyai solusi untuk menghindari kendala komunikasi tersebut salah satunya dengan memberikan informasi secara lebih detail dan rinci kepada atasannya hingga atasannya mengerti dan paham tentang informasi yang disampaikan agar tidak terjadi salah paham atau miss komunikasi antara Fithratunnisa dengan atasannya.

“Nah lebih rinci lagi, soalnya emang susah sih kalau singkat-singkat ya. Sering-sering berkomunikasi baik, maksudnya lebih rinci aja penjelasannya biar yang lainnya lebih paham dan tidak ada salah paham”. (wawancara dengan Fithratunnisa pada hari Jumat, 15 mei 2020 di kantor perusahaan Hamjeansku).

4.2.3 Hasil Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder yang digunakan peneliti dalam penelitian di perusahaan online shop Hamjeansku ini. Menurut Kriyantono (2006:120) dokumentasi adalah instrumen pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data. Dalam penelitian ini, peneliti mendokumentasikan kegiatan penelitian yang dilakukan saat wawancara dengan para informan, yaitu key informan dan juga informan pendukung. Dokumentasi foto dengan key informan pertama, informan pendukung pertama, informan pendukung kedua, dan informan pendukung ketiga dilakukan di kantor perusahaan Hamjeansku. Dokumentasi foto dengan informan pendukung kedua diambil melalui hasil screenshot layar gadget dari video call aplikasi Skype. Selain itu, peneliti juga mendokumentasikan ruang kerja kantor perusahaan Hamjeansku untuk memperlihatkan fasilitas dan suasana kerja yang ada di perusahaan Hamjeansku.

Peneliti juga memasukan screenshot media sosial instagram dan youtube dari perusahaan online shop Hamjeansku yang menunjukkan hasil-hasil konten media sosial yang dibuat oleh divisi content creator perusahaan Hamjeansku untuk menarik minat pelanggan. Peneliti juga melampirkan hasil dokumentasi foto-foto produk dan juga foto interaktif yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku didalam penelitian ini. Foto-foto dokumentasi tersebut digunakan untuk membantu memberikan gambaran seputar produk-produk yang dijual perusahaan Hamjeansku.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan *Online Shop* Hamjeansku

Peneliti akan membahas seputar hasil penemuan yang didapatkan dengan merujuk pada pertanyaan penelitian di bab sebelumnya yaitu bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan Hamjeansku. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dengan judul Budaya Organisasi Perusahaan *Online Shop* Hamjeansku.

Menurut Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio (dalam West & Turner, 2017:9) terdapat tiga asumsi yang mendasari teori budaya organisasi, yaitu :

- a. Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi.
- b. Penggunaan dan intepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi
- c. Budaya berbeda-beda di organisasi dan intepretasi tindakan dalam budaya ini beragam

Teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio melalui tiga asumsi ini menggambarkan sebuah realitas budaya

organisasi yang terjadi di perusahaan Hamjeansku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui cara pengumpulan data observasi non partisipan, wawancara, dan dokumentasi, peneliti dapat melihat bahwa teori yang disampaikan Pacanowsky dan O'Donnell Trujilio tersebut dapat digambarkan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat tiga hal penting yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan asumsi teori ini.

Asumsi pertama, anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi. Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan di perusahaan Hamjeansku, asumsi pertama ini dapat tergambarkan melalui kerjasama tim yang ada di perusahaan Hamjeansku. Dari setiap divisi yaitu divisi *content creator*, *social media admin*, *marketing sales*, administrasi keuangan, bahkan dengan pemilik perusahaan Hamjeansku sendiri.

Kerjasama tim tersebut tidak timbul begitu saja, tapi pastinya membutuhkan rasa saling percaya dan solidaritas yang tinggi untuk mewujudkannya. Hal ini sama dengan apa yang disampaikan oleh Fithratunnisa selaku karyawan di bagian administrasi keuangan, beliau mengatakan bahwa untuk mendapatkan rasa kepercayaan dan solidaritas baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan yang paling utama adalah dengan berlaku jujur dalam menjalani pekerjaan, bertanggung jawab dengan pekerjaan, dan juga memiliki komunikasi yang baik dengan semua orang untuk dapat mempererat dan mempertahankan hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.

Kerjasama yang baik ini merupakan hasil dari terjadinya hubungan komunikasi yang baik dari setiap divisi yang ada di perusahaan Hamjeansku, baik komunikasi kebawah (pemimpin perusahaan kepada karyawan), komunikasi keatas (karyawan dengan pemimpin perusahaan), komunikasi horisontal (sesama karyawan). Jaringan komunikasi formal terjadi apabila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas

ke bawah atau dari bawah ke atas dan dari tingkat yang sama atau secara horizontal (Muhammad, 2009:107)

a. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi kebawah merupakan suatu proses pemberian informasi yang diberikan oleh seorang individu yang memiliki otoritas atau jabatan yang lebih tinggi kepada seorang individu dengan jabatan yang lebih rendah. Davis (dalam Pace & Faules, 2018:184) mengatakan bahwa biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada para pegawai; namun, dalam organisasi kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen.

Contoh komunikasi kebawah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini adalah seperti saat pemilik perusahaan ingin memantau dan memeriksa ulang seputar produksi barang, memberi arahan untuk konten media sosial yang akan dibuat divisi *content creator* untuk media sosial perusahaan Hamjeansku biasanya dilakukan via telepon atau chat, tapi sesekali juga dilakukan secara langsung dengan datang ke kantor dan ke pabrik perusahaan Hamjeansku dan berkomunikasi langsung dengan karyawan dari divisi yang bersangkutan.

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Secara singkat, komunikasi keatas merupakan suatu proses pemberian informasi yang dilakukan oleh seorang individu kepada individu lain yang memiliki otoritas atau jabatan lebih tinggi daripada individu tersebut. Peneliti juga melihat hal yang sama terjadi di perusahaan Hamjeansku saat karyawan perusahaan memberikan informasi seputar pekerjaan mereka kepada atasan mereka. Menurut Sharma (dalam Pace & Faules, 2018:190) aliran informasi keatas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya. Dalam perusahaan Hamjeansku ini, individu yang mengarahkan dan mengawasi kegiatan

karyawan ini adalah pemilik perusahaan Hamjeansku sendiri yaitu Vincent Mikhael Ham.

Contoh komunikasi keatas dalam perusahaan Hamjeansku ini adalah seperti saat bertemu secara langsung, karyawan administrasi keuangan perusahaan Hamjeansku ingin memberikan laporan penjualan ataupun saat karyawan divisi *content creator* ingin menunjukkan hasil ilustrasi yang akan diupload ke media sosial Hamjeansku. Bagaimana cara berkomunikasi karyawan dengan atasan yang cenderung memanggil atasannya di perusahaan Hamjeansku ini juga cukup unik karena karyawan perusahaan Hamjeansku biasa memanggil atasannya dengan kata panggilan 'bos' yang menandakan atasan mereka di perusahaan tersebut. Berbeda dengan karyawan divisi *social media admin* yang bekerja diluar kantor, komunikasi yang paling sering dilakukan adalah melalui *chat* ataupun telepon apabila ingin memberi laporan kepada atasannya atau ketika ada kendala yang terjadi dan meminta konfirmasi dari atasan untuk penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan terakhirnya.

c. Komunikasi Horisontal

Komunikasi Horisontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja tersebut meliputi individu – individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama (Pace & Faules, 2018:195). Komunikasi Horisontal juga dapat dilihat didalam perusahaan Hamjeansku yang terjadi antara sesama karyawan perusahaan baik dari divisi *social media admin*, *marketing sales*, administrasi keuangan, dan *content creator*.

Contoh komunikasi Horizontal didalam perusahaan Hamjeansku adalah komunikasi antara sesama karyawan perusahaan yang berjalan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Fithratunnisa salah satu faktor yang membuat komunikasinya berjalan dengan baik adalah karena

kebanyakan karyawan di perusahaan Hamjeansku umurnya masih sebaya dan mereka memiliki tingkat otoritas dalam perusahaan yang setara sehingga terasa lebih mudah diajak berkomunikasi dan karyawan lainnya bisa dianggap sebagai teman sendiri, khususnya untuk karyawan yang bekerja setiap hari di kantor seperti karyawan divisi administrasi keuangan dan *content creator* hubungan komunikasinya terjalin lebih erat karena hampir setiap hari bertatap muka langsung di kantor.

Jaringan komunikasi yang terbentuk dalam perusahaan Hamjeansku ini tetap dijalankan sesuai fungsi dan sistem yang sudah dibentuk oleh pemilik perusahaan Hamjeansku sendiri sehingga perusahaan ini dapat berjalan sesuai standard yang sudah ditentukan. Mekanisme dalam bekerja juga sudah didukung dengan tingkatan jabatan yang ada sehingga jaringan komunikasi yang ada, baik atas ke bawah, bawah ke atas, horizontal dapat berjalan dengan baik sehingga secara tidak langsung juga meningkatkan kerjasama yang terjalin didalam perusahaan Hamjeansku ini. Yohanes Junior Ham juga menyampaikan bahwa menurut beliau yang paling mempengaruhi para karyawan itu adalah pimpinan perusahaannya sendiri, bagaimana pemimpin perusahaan tersebut memimpin karyawannya, mengatur, dan juga mempengaruhi para karyawannya sehingga bisa meningkatkan kerjasama tim yang ada di perusahaan Hamjeansku ini yang nantinya juga akan berpengaruh kepada kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Asumsi kedua, penggunaan dan intepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi. Pernyataan asumsi kedua yang disampaikan oleh Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio tersebut dapat digambarkan melalui arti simbolik di perusahaan Hamjeansku (tindakan non-verbal, datang bekerja tepat waktu, poster-poster motivasi yang banyak terpajang di tembok kantor perusahaan Hamjeansku, kepribadian karyawan yang introvert dan ekstrovert, bullying secara non-verbal, pemberian fasilitas yang bagus bagi para karyawan di kantor, kalimat penyemangat dari atasan) yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Contoh jelas penggunaan simbol dan

intrepretasi didalam perusahaan Hamjeansku adalah dengan disediakannya fasilitas berupa kantor baru yang lebih bagus dari sebelumnya serta fasilitas bekerja yang cukup bagus untuk menunjang pekerjaan karyawan selama di kantor, hal tersebut menjadi simbol bentuk kepedulian pemimpin perusahaan Hamjeansku terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada motivasi kerja yang meningkat dan menjadi lebih produktif saat bekerja.

Contoh penggunaan simbol-simbol yang ada di perusahaan Hamjeansku ini semakin diperkuat melalui poster motivasi yang banyak dipajang di tembok-tembok kantor perusahaan Hamjeansku seperti misalnya poster bertuliskan “*Rise and shine*” yang merupakan kalimat motivasi berbahasa inggris memiliki arti agar bisa bangkit dan bersinar, sama halnya yang seharusnya dilakukan didalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan ide dari Vincent Mikhael Ham selaku pemilik perusahaan yang ingin membuat nuansa bekerja yang baik dan penuh semangat sehingga bisa meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Simbol-simbol yang ada di sekitar lingkungan kerja perusahaan Hamjeansku ini pastinya menciptakan suasana kerja yang baik dan sehat sehingga terjalin hubungan kerja yang baik juga. Suasana kerja positif ini juga yang mendorong semangat kerja para karyawan perusahaan sehingga menjadi lebih *enjoy* dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di kantor perusahaan Hamjeansku ini. Pemilik perusahaan Hamjeansku, Vincent Mikhael Ham juga menyampaikan bahwa hal tersebut juga membantu karyawannya agar bisa bekerjasama dan bersinergi lebih baik kedepannya.

Asumsi ketiga, Budaya berbeda-beda di organisasi dan intrepretasi tindakan dalam budaya ini beragam. Dalam suatu organisasi pastinya terdiri dari individu-individu dengan latar belakang suku, agama, budaya, ekonomi, dan pendidikan yang berbeda-beda. Budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku tercipta melalui individu-individu dengan latar belakang yang beragam, yang secara tidak langsung membuat segala tindakan yang dilihat atau dilakukan bisa jadi memiliki makna atau maksud yang berbeda-beda juga. Setelah melakukan observasi di perusahaan Hamjeansku, peneliti dapat melihat bahwa

terdapat banyak suku budaya dari individu karyawan yang bekerja di perusahaan Hamjeansku baik suku Sunda, Jawa, Chinese, dan Betawi. Selain keberagaman suku budaya, Agama kepercayaan yang dianut juga berbeda-beda mulai dari Kristen Protestant, Katolik, dan juga Islam. Peneliti juga melihat berbagai karakteristik individu yang bekerja di perusahaan Hamjeansku ini, mulai dari yang bersifat introvert cenderung sulit berkomunikasi dengan orang lain, maupun yang bersifat ekstrovert mudah untuk bergaul dengan siapapun.

Asumsi ketiga menurut Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio ini juga membuat perusahaan Hamjeansku membuat budaya organisasi baru yang bisa menyatukan keberagaman yang ada di dalam perusahaan ini. Kejujuran satu sama lain, kerjasama tim, dan kenyamanan bekerja adalah kunci yang dimiliki perusahaan Hamjeansku untuk menjaga jaringan komunikasi berjalan dengan baik serta menjaga kinerja karyawan dapat tetap maksimal. Hal itu juga muncul karena terjalannya komunikasi yang baik didalam perusahaan Hamjeansku, baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun antara sesama bawahan.

Vincent Mikhael Ham juga menyatakan bahwa budaya – budaya organisasi yang sudah ada di perusahaan Hamjeansku seperti rajin bekerja, kejujuran, dan keterbukaan dapat membawa perusahaan ke tingkat hubungan yang lebih erat yaitu kekeluargaan. Hal itu juga yang masih diusahakan oleh Vincent Mikhael Ham agar bisa terbentuk rasa kekeluargaan didalam perusahaan Hamjeansku ini, beliau juga mengatakan bahwa semangat bekerja dan tanggung jawab didalam perusahaannya tidak boleh hanya dimiliki oleh dirinya sendiri atau hanya beberapa individu saja, melainkan harus dimiliki seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini, karena beliau menanamkan nilai kebersamaan dan tanggung jawab kepada para karyawan lainnya sehingga karyawan lainnya juga memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan Hamjeansku ini sehingga mereka pun termotivasi untuk bekerja dengan memberikan yang terbaik untuk memenuhi tanggung jawab pada perusahaan.

Motivasi yang diberikan oleh atasan perusahaan Hamjeansku juga bertujuan untuk memberikan semangat lebih pada karyawan perusahaan

Hamjeansku agar karyawan tersebut tidak bermalas-malasan dalam bekerja dan juga seperti yang disampaikan oleh Vincent Mikhael Ham melalui wawancara dengan peneliti bahwa beliau masih menemukan budaya menunda-nunda pekerjaan di dalam perusahaan miliknya. Yohanes Junior Ham juga menambahkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif-insentif dan fasilitas perusahaan yang baik.

Hal mengenai pemberian motivasi ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jurman dari Universitas Syiah Kuala Banda Aceh pada tahun 2014 yang mengatakan bahwa sistem pemberian motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru.

4.3.2 Budaya organisasi Perusahaan *Online Shop* Hamjeansku dapat berdampak pada produktivitas karyawan perusahaan

Perusahaan online shop seringkali dianggap tidak memiliki budaya organisasi yang baik maupun erat karena masyarakat hanya menganggap bahwa online shop tidak memiliki struktur organisasi yang tetap melainkan hanya per seorangan. Perusahaan *online shop* Hamjeansku membuktikan bahwa perusahaan ini memiliki organisasi yang cukup bagus baik dari segi komunikasi, kinerja, dan kerjasama tim. Walaupun perusahaan ini memiliki berbagai divisi didalam struktur organisasi perusahaannya, yang dimana individu dari tiap divisinya pun ada beragam, tapi semua bisa bersatu dan bekerjasama untuk menjalankan tugas pekerjaannya masing-masing.

Hal ini diperkuat melalui pernyataan dari Yohanes Junior Ham selaku Marketing sales perusahaan Hamjeansku, bahwa walaupun didalam perusahaan ini terdiri dari berbagai macam kepribadian individu dengan latar belakang yang

berbeda, tapi dengan adanya komunikasi yang baik mampu menyatukan beragam individu tersebut khususnya untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan Hamjeansku. Perbedaan yang ada didalam perusahaan Hamjeansku ini menjadi keunikan serta tantangan tersendiri untuk bisa menyatukan individu yang berbeda-beda latar belakangnya agar bisa bekerja sama dalam menjalani aktivitas di perusahaan Hamjeansku.

Selain Yohanes Junior Ham, Bapak Ridwan selaku karyawan divisi content creator di perusahaan Hamjeansku juga memberikan pernyataan yang hampir serupa, yaitu didalam perusahaan Hamjeansku ini terdapat budaya kekeluargaan yang beliau sukai. Budaya kekeluargaan itu terjadi bukan hanya antara sesama karyawan, melainkan juga terjadi antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut menunjukkan kepedulian yang tinggi dari pemilik perusahaan Hamjeansku tentang kenyamanan dan rasa kekeluargaan didalam perusahaan online shop Hamjeansku ini. Hal ini dinilai mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan online shop Hamjeansku yang dimana tindakan non-verbal tersebut bisa berdampak secara tidak langsung pada kinerja karyawan.

Produktivitas kerja para karyawan perusahaan memiliki hubungan erat dengan Budaya organisasi. Dijelaskan dalam jurnal Rizky El Fitriya Ali *et.al* (2013:3) menurut Robert dan Angelo nilai yang diperankan oleh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan kedalam perilaku karyawan yang berbentuk pemahaman terhadap tugas dan kewajiban, yakni pemahaman terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu, Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Veithzal (dalam Daryanto dan Bintoro, 2017:108) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja

merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (effor), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas dan kinerja merupakan sebuah nilai, normal dan hasil yang ditunjukkan seorang karyawan atas tugas dan kewajiban yang sudah dilakukan untuk perusahaan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan dan mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaan tersebut demi mencapai tujuannya.

Setelah melakukan penelitian di perusahaan Hamjeansku ini, peneliti melihat bagaimana nilai kejujuran dan tanggung jawab yang sangat dipegang erat oleh seluruh karyawan perusahaan Hamjeansku. Bahkan bukan hanya karyawannya saja, melainkan juga pemilik perusahaan Hamjeansku juga turut campur tangan untuk menjaga budaya kejujuran dan tanggung jawab tinggi didalam perusahaannya. Hal tersebut dapat tercipta didalam perusahaan salah satunya adalah karena pemilik perusahaan sudah menanamkan nilai-nilai budaya tersebut sejak perusahaan Hamjeansku ini berdiri. Kejujuran dan tanggung jawab ini tidak tercipta karena rasa takut antara bawahan kepada atasan, melainkan terciptanya rasa percaya dan juga solidaritas tinggi antar sesama karyawan, dan juga antara karyawan dan atasan. Yohanes Junior Ham juga menyatakan bahwa faktor lainnya yang menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan ini adalah karena baik karyawan dan atasan melakukan pekerjaan sesuai porsi kerjanya masing-masing dan seluruh individu dalam perusahaan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di perusahaan online shop Hamjeansku, meeting atau rapat internal yang dilakukan oleh pemilik perusahaan Hamjeansku dengan para karyawan perusaannya merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk menjaga hubungan erat antar sesama karyawan dimana saat rapat tersebut karyawan perusahaan bisa memberikan aspirasi atau

keluhan yang mungkin dirasakan oleh karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaan di kantor. Seperti keluhan yang disampaikan oleh Bapak Ridwan apabila ada kendala kerusakan seputar perangkat laptop yang digunakan untuk membuat ilustrasi dan video interaktif produk sehingga pemilik perusahaan sendiri bisa segera mencari solusi dengan mengganti dengan alat yang baru atau segera diperbaiki, demi menunjang stabilitas kinerja karyawan tersebut agar pekerjaan yang sudah diberikan tidak tertunda dan bisa segera diselesaikan.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi juga ditemukan peneliti didalam perusahaan Hamjeansku, yaitu dari divisi produksi dan juga pemilik perusahaan yang dimana keduanya bisa bersama-sama menjaga kualitas barang produksi sehingga penjualan produk perusahaan online shop Hamjeansku bisa berjalan dengan lancar serta seperti yang disampaikan Laurensius Aldi bahwa minimnya keluhan customer juga menunjukkan kerjasama tim yang bisa bekerja dengan baik sesuai Standard Operasional Perusahaan yang sudah ada.

Melalui observasi yang dilakukan di perusahaan Hamjeansku juga, peneliti dapat melihat bahwa pemilik perusahaan Hamjeansku mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya yaitu salah satunya dengan memberikan insentif-insentif berupa uang tunjangan hari raya di bulan ramadhan yang secara tidak langsung bisa meningkatkan mental kerja karyawan, semangat bekerja, produktivitas, dan juga kenyamanan dalam bekerja di perusahaan Hamjeansku. Perasaan tersebut bisa timbul karena karyawan bisa merasakan kepedulian dan kekeluargaan yang ditunjukkan oleh Vincent Mikhael Ham, selaku pemilik perusahaan Hamjeansku sendiri. Hal tersebut sesuai dengan perkataan Yohanes Junior Ham dan Laurensius Aldi saat diwawancara pada waktu yang berbeda bahwa salah satu hal yang mampu memotivasi karyawan perusahaan Hamjeansku ini adalah pemberian insentif dari atasan kepada para karyawan perusahaan.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di perusahaan *online shop* Hamjeansku mengenai peran budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. Budaya tersebut sudah cukup mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan perusahaan Hamjeansku karena budaya tersebut membuat karyawan perusahaan menjadi lebih nyaman bekerja dan bisa memiliki hubungan yang erat dalam pekerjaan, baik dari segi komunikasi maupun interaksinya. Namun, budaya positif tersebut masih belum cukup untuk menghilangkan budaya negatif yang ada di perusahaan Hamjeansku sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih ada beberapa karyawan di beberapa divisi yang suka menunda-nunda pekerjaan, dan juga sering terlambat masuk kerja yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki *time management* yang buruk.

Hal negatif tersebut juga mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka, seperti karyawan divisi *packing* dan pengiriman barang di perusahaan Hamjeansku apabila tidak memanfaatkan waktu dengan baik, pengiriman barang bisa terhambat dan secara tidak langsung membuat citra kurang baik untuk perusahaan. Begitupun karyawan divisi lain apabila menunda-nunda pekerjaan akibatnya tugas dari atasan yang sudah diberikan bisa bertambah banyak sedangkan tugas tersebut harus diselesaikan sesuai *deadline*. Budaya negatif tersebut timbul didalam perusahaan karena sifat dan budaya malas yang dimiliki beberapa karyawan perusahaan Hamjeansku dan juga disebabkan karena kurangnya monitoring kerja dari pemilik perusahaan yang membuat karyawan menjadi merasa mendapatkan kelonggaran dalam pengaturan waktu kerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti berusaha memberikan beberapa masukan saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk diperbaiki yaitu :

5.2.1 Saran Akademis

Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian komunikasi mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi di perusahaan *online shop* Hamjeansku terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Saran penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

5.2.2 Saran Praktis

Peneliti berharap agar seluruh budaya organisasi yang positif dalam perusahaan Hamjeansku bisa terus dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa terus produktif dalam bekerja di perusahaan Hamjeansku. Kemudian untuk budaya negatif yang perlu diperbaiki, peneliti berharap agar hasil penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk mengurangi budaya negatif dalam perusahaan Hamjeansku yang bisa menghambat kinerja dan produktivitas kerja karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda. S. (2016). Penerapan Simbol Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Penerapan Simbol Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Pers Mahasiswa SUARA USU).
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali, R.E.F., Djamhur. & Hamidah. (2013). Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang).
- Edison. E., Riyanti. A., Yustiana. D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung).
- El Adwiyah, Sa'diyah. 2016. *Buku Riset Public Relations*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Emzir. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Jurman. (2014). Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur.
- Laksmi Riani, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthfie, M. (2018). Jaringan Komunikasi Organisasi Masyarakat dalam Pembangunan. *Jurnal Sosial Humaniora* 9.
- Manzilati, Asfi. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*. Malang: UB Media.
- Moleong, Lexy. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Publishing.
- M.T. Bintoro dan Daryanto. 2017 *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Mulyadi, Seto, dkk. 2019. *Metode penelitian kualitatif dan mixed method: Perspektif yang terbaru untuk ilmu-ilmu sosial, kemanusiaan dan budaya*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nur, Muhammad. 2017. *Otganisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Publishing.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2018. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Publishing.
- Pujileksono, Sugeng. 2015. *Metode penelitian komunikasi kualitatif*. Malang: Intrans Publishing.
- Rakhmat, Jaliluddin. 2012. *Metode Penelitian Komunikasi dilengkapi contoh analisis statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Publishing.
- Rohim, M. Syaiful. 2016. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatno, Budi. 2016. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: CV Media Brilian.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purmono. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- West, R & Lynn H. T. 2017. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Mikael Ekaputera
NIM : 2016102280
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Desember 1997
Alamat : Apartement Gading Nias Residence Tower
Emerald, lantai 20 TK. Jakarta Utara
No. Telepon : 087786542223
Email : mikaelmikamika97@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

A. SDK Seraphine Bakti Utama Cengkareng 2007-2012
B. SMPK Seraphine Bakti Utama Cengkareng 2012-2014
C. SMAN 15 Jakarta 2014-2016
D. Kalbis Institute Jakarta 2016-2020

RIWAYAT PEKERJAAN

A. *Social Media Sales Admin Denimitup* 2017-2020
B. *Public Relation Internship Kementerian
Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia* 2019

LAMPIRAN 1

Pertanyaan Wawancara Key Informan

PEMBUKA

- Mohon diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini?
- Sudah berapa lama perusahaan ini berdiri?
- Apa ada arti tersendiri dari nama *brand* perusahaan Hamjeansku ini?
- Apa visi dan misi dari perusahaan ini?
- Apa yang menjadi pembeda antara perusahaan Hamjeansku dengan perusahaan *brand* jeans lainnya?
- Apa anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan di perusahaan ini?
- Bagaimana cara anda berkomunikasi dengan rekan bisnis anda, dan juga dengan staff atau karyawan anda? Apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?
- Cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau hanya lewat chat?
- Bagaimana cara anda untuk mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari para staff pegawai anda?

PERMASALAHAN

- Apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut?
- Apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standar yang dilakukan oleh perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?

- Apabila karyawan atau pegawai anda mengalami masalah dengan konsumen, Bagaimana cara anda atau karyawan anda menyelesaikan masalah tersebut?
- Apa menurut anda organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?
- Apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama bawahan? Jika ada, apa sajakah kendala-kendala tersebut?
- Apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?
- Apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

BUDAYA ORGANISASI

- Budaya organisasi apa sajakah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?
- Budaya organisasi apa yang anda sukai di perusahaan ini yang dimiliki oleh para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku ini?
- Apa menurut anda Budaya Organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik?
- Apakah budaya dari para staff dan pegawai Hamjeansku tersebut mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?
- Menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu mendorong kinerja para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku ini?
- Apa menurut anda kinerja yang dimiliki perusahaan ini sudah cukup atau perlu ditingkatkan lagi?
- Faktor apa saja yang menurut anda dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari para staff dan pegawai perusahaan ini?
- Bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja para staff dan pegawai perusahaan?

- Sebagai pimpinan perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu dalam perusahaan ini?
- Menurut anda pribadi, apakah budaya organisasi dapat mempegaruhi kinerja karyawan?



LAMPIRAN 2

Pertanyaan Wawancara Informan Pendukung

PEMBUKA

- Mohon diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini?
- Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?
- Apa saja *jobdesk* yang anda kerjakan didalam perusahaan ini?
- Apa anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan di perusahaan ini?
- Bagaimana cara anda berkomunikasi dengan staff atau karyawan lainnya? Apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?
- Cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau hanya lewat chat?
- Bagaimana cara anda untuk mendapatkan kepercayaan dan solidaritas dari para staff pegawai yang lain dan juga dari atasan anda?

PERMASALAHAN

- Apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut?
- Apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standar yang dilakukan oleh perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?
- Apabila anda beserta karyawan atau pegawai lainnya mengalami masalah dengan konsumen, Bagaimana cara anda menyelesaikan masalah tersebut?
- Apa menurut anda organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?

- Apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama bawahan? Jika ada, apa sajakah kendala - kendala tersebut?
- Apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?
- Apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

BUDAYA ORGANISASI

- Berdasarkan pengalaman bekerja anda di perusahaan ini, Budaya organisasi apa sajakah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?
- Budaya organisasi apa yang anda sukai di perusahaan ini baik yang dimiliki oleh Atasan anda, maupun para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku lainnya?
- Apa menurut anda Budaya Organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik? Dan apakah budaya dari para staff dan pegawai Hamjeansku lainnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?
- Menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu mendorong kinerja para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku ini?
- Apa menurut anda kinerja yang dimiliki perusahaan ini sudah cukup atau perlu ditingkatkan lagi?
- Faktor apa saja yang menurut anda dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari para staff dan pegawai perusahaan ini?
- Bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja baik untuk anda sendiri maupun untuk para staff dan pegawai perusahaan lainnya?
- Sebagai pegawai perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu dalam perusahaan ini?

- Menurut anda pribadi, apakah budaya organisasi dapat mempegaruhi kinerja karyawan?



LAMPIRAN 3

Hasil Wawancara dengan Key Informan 1

Nama : Yohanes Junior Ham
Jabatan : Marketing Sales
Jenis Kelamin : Laki-laki
Lama Bekerja : Dua tahun lebih
Waktu Wawancara : Jumat, 15 Mei 2020



Gambar Lampiran 1

Y = Yohanes (Informan)
M = Mikael Ekaputera (Peneliti)

M : Eee selamat siang, mas Yohanes, mohon diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini

Y : Eee nama saya Yohanes Junior Ham, panggilannya eee biasanya Anes. Lalu umur saya sekarang dua puluh satu tahun, eee jabatan saya adalah sebagai eee marketing

M : Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

Y : Saya bekerja di perusahaan ini dari perusahaan ini baru berdiri dua bulan, jadi dari dua ribu tujuh belas sekarang dua ribu dua puluh sekitar 3 tahun ya

M : Oke, apa saja jobdesk yang anda kerjakan dalam perusahaan ini?

Y : Jobdesk saya adalah, karena saya sebagai marketing eee dan sales jadi saya yang membalas eee ini kan perusahaannya eee online yaa, jadi eee kami bekerja dengan berjualan di online jadi saya yang membalas eee pesanan-pesanan dari pelanggan di online

M : Oke. Apa anda banyak melakukan komunikasi saat menjalankan pekerjaan di perusahaan ini?

Y : Komunikasi tentunya sangat diperlukan dalam pekerjaan ini

M : Okay, bagaimana cara anda berkomunikasi dengan staff atau karyawan lainnya? Apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?

Y : Kalau dalam berkomunikasi eee kalau misalkan lagi eee menyampaikan pesan dari online eee saya akan menforwardnya ke bagian yang mengurus sampai di packing. Tapi kalau di kantor saya juga terkadang yang ngecek-ngecek jadi saya berbicara langsung dengan para pekerja lainnya

M : Baik, oke. Cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau hanya lewat chat?

Y : Paling sering kalau dengan pelanggan ya lewat chat, tapi kalau dengan orang-orang pekerja kantor sini karena saya cukup sering untuk datang ke kantor, maka berbicara secara langsung

M : Oke. Bagaimana cara anda untuk mendapatkan kepercayaan dan solidaritas dari para staff pegawai yang lain? Dan juga dari atasan anda

Y : Untuk mendapatkan Kepercayaan?

M : Iya Kepercayaan

Y : Eee maka hal pertama yang menurut saya paling penting adalah kejujuran dan eee bertindak sesuai fakta. Jadi apapun yang kita lakukan harus jujur dan memang untuk dilakukan kejujuran itu ya demi kemajuan perusahaan bersama

M : Baik, oke. Eee apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut

Y : Kebiasaannya adalah eee mencari titik dari permasalahan itu lalu eee mencari jawabannya secara bersama-sama dengan dengan berkomunikasi

M : Oke, lalu apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standar yang dilakukan oleh perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?

Y : Tentu tentu menjadi standar

M : Oke, yaa apabila anda beserta karyawan atau pegawai lainnya mengalami masalah dengan konsumen, bagaimana cara anda menyelesaikan masalah tersebut?

Y : Eee cara menyelesaikan masalahnya adalah eee dengan mencari tahu apa yang menjadi kendala apa yang menjadi complain dari konsumen lalu kita berusaha untuk memperbaiki baik dari barang yang kami jual dan juga sistem yang ada di lingkup pekerjaan kami

M : Iya. Apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku? baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar sesama bawahan. Jika ada, kendala-kendalanya berupa apa itu?

Y : Kendala yang sering dihadapi mungkin eee terkadang kalau misalnya memang lewat chat ya atau komunikasi lewat alat telekomunikasi memang kan apa itu tidak ada nada gitu ya karena chat kan tidak ada nada. Jadi mungkin kadang ada kata – kata yang mungkin terlihatnya eee nge-gas gitu padahal tidak. Jadi mungkin dari situ ada salah-salah komunikasi

M : Iya ini mungkin karena perbedaan intonasinya karena lewat chat ya tidak seperti berbicara secara langsung

Y : Iya maksud saya itu perbedaan intonasi

M : Oke iya. Apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?

Y : Untuk menyelesaikannya eee ya terkadang memang kita harus menjelaskan kalau misalnya ada sesuatu yang akhirnya salah tangkap, salah mengartikan, maka kita yang harus menjelaskan maksud kita adalah yang ini

M : Oke, jadi lebih menjelaskan kalau ada misskom gitu ya

Y : Ya ya

M : Dijelaskan lebih detail lagi begitu ya

Y : Iya betul

M : Apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

Y : Untuk mencegahnya mungkin eee ya namanya alat telekomunikasi yaa memang seperti itu, ya kalau memang hal-hal yang ingin disampaikan adalah hal penting, memang lebih baik adalah dengan bertatap muka

M : Oke. Berdasarkan pengalaman bekerja anda di perusahaan ini, budaya organisasi apa yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?

Y : Budaya organisasi, kebiasaannya adalah eee kita mengerjakan semuanya selalu bersama-sama, membagi pekerjaan sesuai dengan porsinya, lalu jika ada suatu kesalahan maka dibicarakan terlebih dahulu sehingga tidak menimbulkan permasalahan kecil yang menjadi permasalahan besar

M : Baik oke. Nah, budaya organisasi apa yang anda sukai di perusahaan ini? Baik yang dimiliki oleh atasan anda, maupun yang dimiliki oleh para staff dan pegawai perusahaan lainnya

Y : Eee kebiasaan yang sering kami lakukan adalah dengan eee ya bekerja dengan kejujuran dan menyampaikan apa yang perlu disampaikan dengan tidak melebih-lebihkan, dan juga eee melakukan pekerjaannya sesuai porsinya masing-masing dan maulah untuk saling membantu

M : Oke. Apa menurut anda, Budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik? Dan apakah budaya dari para staff dan pegawai Hamjeansku lainnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?

Y : Eee kalo menurut saya memang di kantor kami eee ya karena ada berbagai kepribadian orang jadi ada yang introvert, ada yang ekstrovert. Jadi memang tidak bisa, bukan tidak bisa ya tapi lebih sulit untuk lebih menyatukan orang-orang yang bekerja karena ya memang mereka punya kegiatan masing-masing, punya tanggung jawabnya masing – masing diluar selain bekerja dikantor

M : Baik oke. Emm menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu untuk mendorong kinerja para staff dan pegawai Hamjeansku ini?

Y : Mungkin budaya nya adalah lebih eee bekerja lebih profesional tapi bisa juga untuk lebih saling peduli, dan juga apa ya... lebih saling memperhatikan satu sama lain lah ya

M : Siap oke oke. Apa menurut anda kinerja yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah cukup atau perlu ditingkatkan lagi?

Y : Eee karena perusahaan ini juga masih baru ya, jadi masih banyak yang perlu ditingkatkan lagi

M : Baik oke. Faktor apa saja yang menurut anda dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari para staff dan pegawai perusahaan ini?

Y : Faktor dari pemimpin, sangat diperlukan ya pemimpin karena ya pemimpin itu sangat berpengaruh dalam menjalankan perusahaannya. Lalu juga dengan faktor eee faktor tenaga kerjanya ya, karena perusahaan kami juga tenaga kerjanya masih pas – pasan dan juga karena memang pemimpin dari perusahaan ini juga membangun perusahaannya sendiri. Jadi masih banyak dan karena perusahaan ini masih berdiri baru beberapa tahun, jadi masih

banyak yang perlu dipelajari jadi masih banyak dari perusahaan ini yang perlu ditingkatkan

M : Okay. Bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja? Baik untuk anda sendiri maupun untuk para staff dan pegawai lainnya?

Y : Eee mungkin dengan memberikan eee insentif – insentif dan juga memberikan eee apa ya... eee ruangan untuk beristirahat karena memang disini kami ruangan beristirahat ya kami belum memiliki ruangan untuk beristirahat, Jadi mereka mencari tempat beristirahat masing – masing diluar. Kami juga belum mempunyai tempat untuk makan ya seperti kantor-kantor besar ya. Namun, perlahan demi perlahan nanti mungkin kami akan membuat seperti itu

M : Baik oke. Sebagai pegawai perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu dalam perusahaan ini?

Y : Nilai – nilai yang kami yang ditanamkan pemimpin kami adalah kejujuran, bekerja keras, dan mau untuk belajar bekerja sama

M : Menurut anda pribadi, apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Y : Oh, tentu karena eee budaya organisasi itu eee sangat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Dari orang – orang yang bekerja di suatu perusahaan dan budaya organisasi itu eee seharusnya menurut saya yang paling mempengaruhi karyawan-karyawannya adalah bagaimana cara pemimpin mereka memimpin perusahaan tersebut, bagaimana pemimpin itu mengatur dan mempengaruhi orang-orang yang bekerja pada perusahaan

M : Oke baik. Terima kasih mas Yohanes atas waktunya

Y : Ohh iya sama sama mas

LAMPIRAN 4

Hasil Wawancara dengan Key Informan 2

Nama : Vincent Mikhael Ham
Jabatan : Pemilik Perusahaan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Lama Bekerja : Dua tahun lebih
Waktu Wawancara : Minggu, 31 Mei 2020



V = Vincent (Key Informan)

M = Mikael Ekaputera (Peneliti)

M : Eee selamat sore Mas Vincent,

V : Iya iya...

M : Mohon diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini

V : Eee mohon perkenalkan nama lengkap ya? Nama saya Vincent Mikhael Ham, umur saya dua puluh lima, jabatan saya sebagai owner

M : Oke sebagai pemilik perusahaan ya mas berarti?

V : Iya heeh

M : Emm jobdesk apa saja yang anda kerjakan sebagai pemilik perusahaan ini?

V : Eee kalo jobdesk ya saya paling mengatur dan monitoring produksi, desain produk juga, atur konten media sosial kaya kasih arahan gitu lah buat diposting, sama apa ya... Paling ya gitu-gitu aja sih yang biasa saya lakukan sehari – hari

M : Oke baik, sudah berapa lama perusahaan ini berdiri mas?

V : Dari tahun dua ribu... dua ribu berapa ya, dua ribu tujuh belas

M : Berarti sudah sekitar tiga tahun ya mas?

V : Iya hampir tiga tahun, dari dua ribu tujuh belas bulan oktober ya

M : Oke baik. Apa ada arti tersendiri dari nama perusahaan Hamjeansku ini?

V : Emm Ham itu saya ambil dari marga saya dan jeansku itu ya jeansku jadi seperti punya orang indonesia lah gitu maksudnya

M : Ohh oke baik. Apakah ada visi dan misi tertentu dari perusahaan ini mas?

V : Eee menjadi yang nomor satu di Indonesia, untuk sementara dulu ya itu dulu

M : Oke baik. Apa yang menjadi pembeda antara perusahaan Hamjeansku dengan perusahaan jeans lainnya?

V : Perusahaan Hamjeansku asli buatan eee seratus persen buatan di Indonesia dan yang bikin kita beda itu Hamjeansku itu unik

M : Ohh jadi produk – produk yang dibuat itu unik ya daripada jeans-jeans biasa ya mas?

V : Iya betul

M : Oke, emm apakah anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan di perusahaan ini?

V : Ya pasti banyak ya

M : Baik. Bagaimana cara anda berkomunikasi dengan rekan bisnis anda, dan juga dengan staff atau karyawan anda? Dan apakah ada cara yang unik dalam berkomunikasinya?

V : Eee kaya temen aja yaa kalau sama karyawan atau sama staff, Cuma ya kalau kita lagi ngomongin bisnis ya kita harus serius satu

sama lain gitu, kalau lagi ngomongin hal – hal lain yaa nyantai aja sih gitu

M : Okay, jadi kalau untuk dengan rekan bisnis lebih semi formal ya berarti? Dan kalau untuk staff karyawan lainnya lebih santai gitu ya?

V : Eee betul betul

M : Baik. Eee cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah berbicara langsung? Lewat telepon? Atau lewat chat?

V : Kalau yang untuk keseharian seperti yang untuk operasional sih via telepon sudah cukup ya

M : Oke baik

V : Kalau sudah ngomongin sesuatu yang lebih serius lebih baik ketemuan

M : Baik, jadi untuk berbicara langsung itu lebih ke hal-hal yang urgent gitu ya? Yang penting begitu ya mas?

V : Emm iya betul

M : Oke baik. Bagaimana cara anda untuk mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari para staff pegawai anda?

V : Emm rasa hormat ya? Gak pernah gila hormat sih mas, jadi ya nyantai aja sih gimana ya... Tapi ya kalau kepercayaan sih harus saling jujur satu sama yang lain, sama waktu kita bekerja ya kita udah harus tahu profesional, apa aja yang harus saya kasih ya profesional lah

M : Oke oke, jadi kunci utamanya itu bekerja dengan jujur dan bekerja secara profesional ya?

V : Betul

M : Oke baik.

V : Profesional itu juga artinya dalam loh mas, ya begitulah

M : Oke oke baik. Emm apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut?

V : Back to solution, jadi ya langsung ke solusinya, soalnya kalau kita fokus di permasalahannya gak ada ujungnya

M : Oke baik. Eee apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standard yang dilakukan oleh perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?

V : Eee sudah pastinya ya, ya paling kita juga kasih warning. Siapa yang berbuat salah, kita cari tau salahnya dimana, kita cari solusinya berbarengan dan jangan sampai terulang lagi

M : Oke oke baik. Emm apabila karyawan atau pegawai anda mengalami masalah dengan konsumen, bagaimana cara anda atau karyawan anda menyelesaikan masalah tersebut?

V : Eee kita selalu meminta maaf dan kalau memungkinkan kita kasih kompensasi

M : Oke jadi diawalinya pasti dengan meminta maaf dulu ya dan lalu diberi kompensasi

V : Ya betul

M : Oke baik. Emm apa menurut anda, organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?

V : Emm saya selalu percaya bahwa perusahaan yang sukses itu terdiri dari dua kategori. Pertama itu manusianya dan kedua itu sistemnya. Jadi ya iya, solidaritas itu kan mencakup manusia dan sistemnya juga

M : Baik oke. Eee apakah ada kendala komunikasi yang terjadi didalam lingkungan internal perusahaan Hamjeansku? Baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar sesama bawahan. Dan jika ada, kendala – kendalanya yang seperti apa mas?

V : Emm karena perusahaan saya juga masih kecil, sepertinya kendala komunikasinya masih baik dan bisa ditangani ya. Jadi

misalnya kalau ada apa gitu, kita antara bawahan dengan atasan bisa berhubungan dengan cepat gitu. Terus kendala-kendalanya mungkin emm saya sendiri berfikir kalau saya masih kurang meeting harian kali ya, tiga hari sekali harus meeting gitu secara menyeluruh via zoom atau ketemu langsung gitu. Itu doang sih, jadi lebih baik ngejelasin dan lebih cepat juga.

M : Baik, jadi mungkin lebih diperbanyak komunikasinya antar karyawannya ya?

V : Iya betul

M : Supaya lebih erat juga ya hubungan antar karyawannya?

V : Iya karena masalah sebenarnya harus semuanya tau itu, gabisa Cuma saya dan pegawai saya satu biji. Harus semua secara menyeluruh, jadi harus adanya meeting itu dua hari sekali ya atau tiga hari sekali gitu

M : Jadi meeting rutin gitu ya?

V : Iya jadi bisa saling ngingetin juga dan semua tuh bisa berbagi aspirasinya gitu. Jadi semua gak bekerja secara individu gitu semua, individu tetap ada masing-masing tapi bersinergi lebih bagus

M : Oke baik. Emm budaya organisasi apa saja kah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?

V : Eee harus rajin ya, jujur, sama keterbukaan ya. Karena biasanya ngomong sih, kalau ada apa ngomong jangan diam gitu

M : Jadi budayanya rajin, jujur dan terbuka ya?

V : Ya sama kekeluargaan ya, sampai ke titik itu

M : Oke baik. Budaya organisasi apa saja yang anda sukai di perusahaan ini? Yang dimiliki oleh para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku lainnya?

V : Eee budaya organisasi yang saya sukai di perusahaan saya ya? Eee kalau saya sering melihat agak lucu aja sih, perusahaan saya ini kadang memperkerjakan di beberapa direksi mungkin ada yang

masih kuliah, tapi ada juga yang gak sekolah ya yang kerja disini seperti pegawai-pegawai saya kadang lucu aja gitu. Jadi ya lucu aja sih, semacam Bhineka Tunggal Ika, banyak keragaman

M : Ohh jadi dari budaya keragamannya ya mas? Baik dari segi ekonomi pegawainya maupun segi pendidikannya juga

V : Iya jadi semuanya kita bersatulah disini

M : Oke baik. Eee apa menurut anda budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik?

V : Masih jauh dari baik sih, karena kan kita masih bertumbuh ya, jadi ya semoga bisa lebih membaik setiap harinya

M : Oke baik. Emm apakah budaya dari para staf dan karyawan Hamjeansku tersebut mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?

V : Emm ya bisa jadi ya, mungkin tidak secara pribadi mereka tapi karena ada keragaman itu kadang bisa menciptakan suatu konflik kali ya antar sesama staff lah. Tapi ya namanya juga konflik-konflik kecil juga pasti ada ya di setiap perusahaan

M : Oke baik. Emm menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu untuk mendorong kinerja para staff anda dalam perusahaan ini?

V : Kalau menurut saya sih kembali harus revisi sistem ya, dimana mereka harus bisa membudayakan waktu kerja dan waktu bermain. Karena kadang di sela-sela waktu kerja, ya mungkin karena ciri khas orang Indonesia ya suka menunda-nunda sesuatu. Ya yang saya lihat itu sih dari karyawan-karyawan saya di pabrik maupun di kantor. Jadi ya kembali lagi kita harus bisa membudayakan itu lah

M : Oke jadi mungkin lebih *manage* waktunya lebih baik ya untuk menyelesaikan pekerjaannya juga

V : Iya betul

M : Oke baik, Eee apa menurut anda kinerja yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah cukup atau perlu ditingkatkan lagi?

V : Harus ditingkatkan lagi dong mas apalagi kalau mau perusahaan ini jadi top global

M : Baik. Eee faktor apa saja yang menurut anda dapat mempengaruhi kinerja atau budaya dari para staff dan pegawai perusahaan ini

V : Ohh faktor apa saja ya? Eee kemarin kita kan awalnya dari toko kecil ya yang makin lama makin besar, dan kantor saya seperti kurang memadai lah. Tapi baru enam bulan belakangan ini saya merenovasi kantor ya jadi dibikin jadi lebih bagus, lebih enak, dan sepertinya pegawai-pegawai saya juga jadi lebih senang bekerjanya. Ya suasana bekerja sangat penting sih, seperti mereka sudah punya meja mereka masing-masing sekarang, dan saya juga membudayakan kalau perusahaan Hamjeansku ini tuh bukan punya saya doang, tapi punya kita bersama gitu, jadi kita semua harus jaga ini semua benar – benar, jadi ya pada ujungnya ya biar tingkat sosial kita secara tidak langsung bisa upgrade lah gitu. Perusahaan ramai, makin bagus ya berarti menunjang ke semua pegawai jadi makin baik lah hidupnya setiap tahun. Jadi itu ya yang bisa mereka tanamkan di otak pikiran mereka masing-masing ya, bahwa saya bekerja gak gini-gini aja tiap tahun, tapi ada suatu terobosan atau improvement dalam hidup mereka, tapi ya itu semua harus dikerjakan dengan bareng-bareng gitu.

M : Oke oke baik. Emm selanjutnya, bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja para staff dan pegawai perusahaan anda?

V : Meeting sih, saya harus lebih memperbanyak meeting juga sih sama semua pegawai saya. Karena kalau saya cuma semangat sendiri ya gak akan kemana-mana gitu

M : Oke, jadi melakukan meetingnya itu juga untuk memberikan motivasi mereka supaya lebih semangat bekerja lagi ya mas?

V : Iya betul, itu sangat penting sih, itu masih kurang banget soalnya saya. Ya kalau misalnya seminggu ada tujuh hari ya paling gak ada tiga kali lah, atau gak seminggu sekali dulu deh

M : Oke baik, selanjutnya sebagai pimpinan perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu didalam perusahaan ini?

V : Nilai ya? Kejujuran dan ketepatan waktu sih. Soalnya saya selalu berusaha sejujur mungkin gitu dalam bekerja. Seperti mulai dari cara kita membuat produklah

M : Oke jadi anda lebih menanamkan nilai-nilai kejujuran dan ketepatan waktu ya bagi pegawai dan karyawan anda?

V : Iya itu dan juga integritas sih, harus jadi manusia yang punya integritas

M : Oke baik. Pertanyaan terakhir ini, menurut anda pribadi, apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

V : Emm iyalah pasti. Karena budaya itu kan gak beda jauh ya dari sistem ya mirip – mirip lah. Jadi tinggal saya sebagai pimpinan harus bisa saling mengingatkan gitu

M : Baik, jadi lebih ke budaya kepeduliannya juga ya, dengan cara saling mengingatkan

V : Iyalah pastinya, saling membantu juga

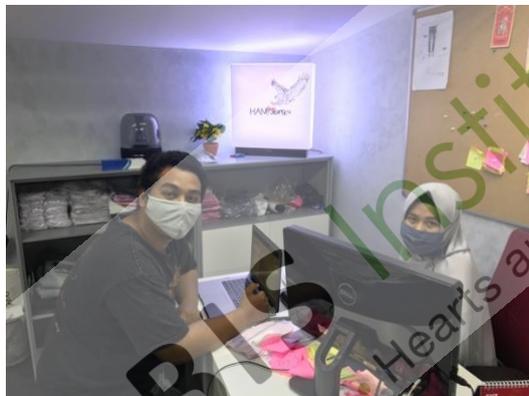
M : Oke baik. Terima kasih banyak mas Vincent atas waktunya untuk diwawancara ya mas

V : Oke oke sama-sama

LAMPIRAN 5

Hasil Wawancara dengan Informan Pendukung 1

Nama : Fithratunnisa
Jabatan : Administrasi
Jenis Kelamin : Perempuan
Lama Bekerja : Hampir dua tahun
Waktu Wawancara : Jumat, 15 Mei 2020



F = Fithratunnisa (Informan)

M = Mikael Ekaputera (Peneliti)

M : Eee selamat siang, mbak Fithratunnisa

F : Siang...

M : Iya, boleh diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini?

F : Eee nama lengkap itu Fithratunnisa, tapi orang biasa manggil atau panggil aja kedepannya itu Ica. Terus umur nya sudah dua puluh lima, jabatannya admin

M : Baik oke.

F : Di Hamjeansku ya

M : Oke, Iya...

F : Iya benar

- M : Eee sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?
- F : Eee masuk itu sekitar bulan Juli dua ribu delapan belas berarti itu hampir dua tahun nanti bulan juli tahun ini. Iya kan ya?
- M : Iya betul berarti hampir dua tahun ya mbak bulan juli ini?
- F : iya iya
- M : Eee apa saja jobdesk atau pekerjaan yang anda kerjakan di perusahaan ini?
- F : Jobdesk itu ada beberapa untuk admin, salah satunya ada emm bikin surat jalan, terus bikin laporan mingguan, laporan keuangan mingguan, bulanan, terus juga ada hitung komisi sales. Ya seperti itulah
- M : Ohh jadi lebih ke membuat surat jalan untuk pengiriman barangnya ya?
- F : Iya gitu biar surat jalannya
- M : Sama pembukuannya juga ya?
- F : Iya betul pembukuannya juga
- M : Oke oke
- F : Bikin profit, neraca, dan sebagainya juga
- M : Oke baik. Apa anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan di perusahaan ini?
- F : Emm sering, banyak... itu untuk tapi khusus untuk karyawan yang ada di tempat ya gitu, kita sering komunikasi sama mereka gitu
- M : Oke baik. Emm bagaimana cara anda berkomunikasi dengan staff atau karyawan lainnya? Apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?
- F : Eee enggak sih biasa aja hehehe
- M : Oke oke...
- F : Komunikasinya biasa aja sih kaya teman aja, kan sebaya juga kan
- M : Ohh oke oke... Cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah

dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau hanya lewat chat?

F : Emmm, tiga-tiganya sih lebih tepatnya

M : Tiga-tiga nya ya berarti?

F : Iya, yang untuk bicara langsung buat karyawan yang sesama, telepon biasanya ke bos, biasanya langsung telepon karena dia kan jarang di tempat. Untuk chat ya untuk orang-orang *sales* yang kerjanya tidak ada ditempat

M : Baik oke...

F : Iya jadi kita hubunginya lewat chat

M : Oke. Bagaimana cara anda untuk mendapatkan kepercayaan dan solidaritas dari para staff pegawai yang lain? Dan juga dari atasan anda

F : Emm kalo ini sih lebih ke kitanya harus jujur aja, terus tanggung jawab sama kerja, terus komunikasinya juga baik biar ya enak aja kedepannya

M : Oke oke...

F : Ya itu sih

M : Baik oke... Apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut?

F : Eee gimana ya... Eee biasanya sih ini tergantung masalahnya sih, Kalau masalahnya berhubungan sama kantor itu berarti langsung berhubungan sama bos dicari solusinya. Eee tapi kalau ada yang berhubungan sama konsumen itu biasanya langsung saya serahkan ke *sales-sales* yang berhubungan langsung sama konsumen.

M : Oke... Eee apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standard yang dilakukan oleh perusahaan saat mengalami masalah?

F : Emm iya sih, soalnya itu emang sudah dari awal diinfokan dari bosnya seperti itu, jadi kalau ada masalah memang harus diselesaikan bareng-bareng termasuk sama bosnya

M : Baik iya... jadi sudah menjadi semacam SOP nya gitu ya dari perusahaannya?

F : Iyaa semacam gitu

M : Oke. Apabila anda beserta karyawan atau pegawai lainnya mengalami masalah dengan konsumen, bagaimana cara anda menyelesaikan masalah tersebut?

F : Ini yang seperti yang tadi saya bilang, kalau konsumen biasanya saya tidak berhubungan langsung sama konsumen, jadi kalo ini biasanya saya langsung serahkan ke sales-sales yang langsung berhubungan sama konsumennya itu.

M : Oke baik. Emm apa menurut anda organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?

F : Emm iya menurut saya jika organisasi yang memiliki solidaritas tinggi itu memang dapat memajukan kesuksesan perusahaan

M : Oke...

F : Kalo menurut saya iya

M : Oke... Eee apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku? Baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama bawahan. Dan jika ada, apa sajakah kendala-kendala tersebut?

F : Emm biasanya sih ada, cuma gak sering ya. Kalo ini kan internal ya?

M : Iya

F : Itu biasanya eee komunikasi dengan bos, kadang suka ada salah paham antara saya sama bos itu kadang karena komunikasi yang gak lancar gitu

M : Ohh iya iya oke. Apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?

F : Eee itu sih masalahnya biasanya eee saya coba jelaskan ulang. Jadi misalkan kalau misalkan eee atasan gak mengerti atau dia langsung... apa ya istilahnya pokoknya gak mengerti gitu. Itu saya

jelaskan dengan rinci gitu, biar dia lebih ngerti. Soalnya kan bos nya agak sibuk terus agak susah gitu memahami kalo kita nya agak gak jelas komunikasinya gitu

M : Jadi lebih ke menjelaskan lebih rincinya lagi ya?

F : Nah lebih rinci lagi, soalnya emang susah sih kalau singkat – singkat

M : Oke baik, Eee apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

F : Yaa... sering-sering berkomunikasi baik, maksudnya lebih rinci aja penjelasannya biar yang lainnya lebih paham dan tidak ada salah paham

M : Jadi buat kedepannya lebih eee ngasih penjelasannya lebih detail lagi ya?

F : Iya lebih detail lagi

M : Supaya tidak terlalu ribet lagi ya

F : Iya supaya gak ribet lagi dan gak salah paham juga

M : Baik ya. Eee berdasarkan pengalaman bekerja anda di perusahaan ini, budaya organisasi apa saja kah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?

F : Eee budayanya gak banyak karena kan perusahaannya tidak besar juga

M : Iya iya

F : Ya seperti kaya datang tepat waktu itu memang harus jadi budaya, terus teliti, tidak buru-buru kerjanya, ya lebih kesitu aja sih

M : Oke... Eee budaya organisasi apa saja yang anda sukai di perusahaan ini? Baik yang dimiliki oleh atasan anda, Maupun para staff dan pegawai lainnya

F : Dari atasan... kalo dari atasan sih lebih ke dia lebih pengertian sama bawahannya, dia lebih eee memaklumi jika memang ada kesalahan dari bawahannya gitu. Terus dia juga coba kasih arahan biar gak melakukannya lagi. Itu yang disukai kan ya benar?

- M : Iya betul yang disukai
- F : Eee kalo buat pegawai sih dia eh mereka lebih bertanggung jawab sama kerjaan. Terus kaya tadi selalu datang tepat waktu, itu juga jadi yang... apatuh namanya tadi?
- M : Jadi yang anda sukai ya di perusahaan ini?
- F : Nah itu iya betul
- M : Baik, oke. Eee apa menurut anda budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik? Dan apakah budaya dari para staff pegawai Hamjeansku lainnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?
- F : Emm menurut saya sudah baik, udah baik banget dan itu memang mempengaruhi pekerjaan dan sampai sekarang memang dari awal saya masuk semakin kesini semakin lebih baik. Eee apa pemasukan juga lebih banyak itu karena memang kinerja bekerja kita yang baik juga gitu yang memang dari awal sudah diatur seperti itu
- M : Oke... Eee menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu mendorong kinerja para staff dan pegawai Hamjeansku ini?
- F : Eee budaya seperti eee mungkin yang kerjanya lebih teliti, lebih rapih lagi, terus komunikasinya juga harus lebih baik lagi antar sesama staff gitu kan
- M : Iya oke...
- F : Iya gitu
- M : Eee apa menurut anda kinerja yang dimiliki perusahaan ini sudah cukup atau perlu ditingkatkan lagi?
- F : Emm perlu mungkin ya, soalnya emang kan eee emang harus ditingkatkan lagi eee biar lebih baik gitu maksudnya
- M : Oke iya. Emm faktor apa saja yang menurut anda dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari para staff dan pegawai – pegawai perusahaan ini?

F : Pertama sih di faktor kerajinan karyawan ya, kadang masih ada aja yang sering bolos, yang absen gitu tanpa keterangan dan juga faktor keuangan sih jadi lebih... eee misalnya kan kita sudah rajin nih, kalo bisa sih faktor kaya gaji dinaikin gitu ya itu bisa dilihat dari situ lah pengennya sih gitu ya

M : Ohh jadi eee kinerja dari bekerja nya tuh eee bisa jadi perhitungan buat jumlah gajinya juga ya

F : Iya gitu, jadi ya kalo sudah rajin ya diharapkan nantinya gajinya juga lebih baik gitu

M : Ohh iya oke. Eee bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja? Baik untuk anda sendiri maupun untuk staff lainnya

F : Eee motivasinya sih lebih ke berhubungan baik sama karyawan yang lain eee iyaa itu sih

M : Oke... Eee sebagai pegawai perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai – nilai tertentu dalam perusahaan ini?

F : Emm nilai nilai seperti apa yaa...Menanamkan nilai nilai ys?

M : Iya menanamkan nilai-nilai

F : Itu menurut saya sih saya sudah coba, buat diri saya sendiri ya itu sudah coba menanamkan nilai-nilai yang baik dengan selalu tepat waktu, terus lebih rajin dan jarang bolos itu biar nantinya juga staff yang lain bisa eee ngikutin saya lah gitu lebih rajin

M : Ohh iya supaya bisa menjadi contoh staff – staff lain ya?

F : Iya jadi contoh yang baik lah

M : Baik oke. Menurut anda pribadi, apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

F : Emm iya dapat, bisa maksudnya. Bisa mempengaruhi eee busaya organisasi yang baik berarti kinerja karyawan juga kan baik tuh jadi pasti mempengaruhi

M : Secara tidak langsung juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan juga ya?

F : Iya betul

M : Eee baik, terima kasih mbak Fithratunnisa untuk waktunya ya mbak

F : Okay sama-sama



LAMPIRAN 6

Hasil Wawancara dengan Informan Pendukung 2

Nama : Laurensius Aldi
Jabatan : Social Media Admin
Jenis Kelamin : Laki-laki
Lama Bekerja : Empat bulan
Waktu Wawancara : Rabu, 20 Mei 2020



L = Laurensius Aldi (Informan)

M = Mikael Ekaputera (Peneliti)

M : Eee selamat siang mas Lauren

L : Siang mas

M : Iya, eee ini saya ada mau wawancara untuk informan skripsi saya

L : Iya...

M : Eee mohon ketersediaannya untuk berpartisipasi dalam wawancara ini ya mas

L : Iya iya boleh

M : Eee mohon diperkenalkan mas nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini

L : Oke, eee pertama nama lengkap saya Laurensius Aldi, eee umur dua puluh dua tahun dan jabatan sebagai social media admin

M : Oke, emm itu social media admin itu dia lebih ke yang membalas-balas chat gitu ya mas?

L : Iya lebih banyak membalas chat terus juga kaya customer tanya-tanya bisa melalui saya gitu

M : Oke, baik. Emm sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

L : Eee bergabungnya belum lama ya, eee dari Februari tahun ini jadi bulan ini berjalan empat bulan

M : Ohh jadi baru berjalan empat bulan ya?

L : Iya...

M : Oke. Eee kira-kira apa saja jobdesk yang anda kerjakan dalam perusahaan ini?

L : Eee ya kaya tadi eee membalas chat sudah pasti, terus juga menginput pesanan customer satu per satu. Jadi setelah customer biasanya tuh tanya-tanya kan tentang produknya gimana sih gini gini... Terus akhirnya dia membayar, setelah proses pembayaran lalu saya menginput ke bagian pabrik

M : Oke baik. Eee apa anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan anda di perusahaan ini?

L : Eee karena jobdesk saya mobile jadi saya bisa berkomunikasi melalui chat aja sih. *Chat* whatsapp gitu gitu... Karena kan saya bisa dimana aja jadi walaupun customer chat saat kapanpun dan dimanapun saya masih bisa bales kapan aja, jadi lebih banyak komunikasi melalui social media sih antara lain melalui line dan whatsapp

M : Oke, ini saya baru mau tanya nih untuk cara anda berkomunikasi

L : Iya...

M : Nah, kalau untuk cara anda berkomunikasi dengan staff atau karyawan lainnya, apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?

L : Cara yang unik biasanya semi-formal sih, jadi santai tapi masih taraf normal. Eee sorry maksudnya santai tapi eee sopan

M : Masih taraf sopan yaa?

L : Iya sopan tapi santai gitu semi-formal

M : Oke oke. Kalau cara berkomunikasi, cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau hanya lewat chat?

L : Eee lebih sering melalui chat, karena melalui chat sudah cukup. Mungkin kalau melalui telepon hanya kalau ada hal-hal yang urgent baru kita komunikasikan lewat telepon. Jadi lebih ke personal kalau untuk telepon ya

M : Oke, jadi kalau untuk yang melalui chat itu lebih ke yang urusan pemesanan biasa aja ya?

L : Iya iya itu pemesanan biasa, jadi itu perharinya seringlah setiap hari pasti ada komunikasinya kok

M : Oke oke...

L : Untuk menginput pesanan atau untuk make sure barang masih ada atau tidak gitu

M : Oke baik. Emm bagaimana cara anda untuk mendapatkan kepercayaan dan solidaritas dari para staff pegawai yang lain dan juga dari atasan anda?

L : Yang pertama, yang pasti kalau kerja itu musti jujur ya mas

M ; Oke bekerja dengan jujur ya?

L : Iya, jadi dari situ biasanya mulai terbangun tuh rasa kepercayaan terus solidaritas dan komunikasi yang sering setiap hari. Itu sebagai salah satu pembangun kepercayaan antar karyawan

M : Itu salah satu caranya ya untuk membangun kepercayaan dengan karyawan lainnya ya?

L : Betul dan dengan atasan secara tidak langsung juga sama

M : Oke oke baik. Emm apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut?

L : Untuk permasalahan biasanya kita punya SOP sendiri ya mas. Jadi pertama kita diskusi dulu, terus juga kita cari benang merahnya nih permasalahannya ada dimana, lalu kita bikin solusi bareng - bareng

M : Oke, jadi lebih ke diskusi bareng-bareng gitu ya untuk mencari cara solving problem nya mau kaya gimana

L : Betul...

M : Oke. Apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standard yang dilakukan oleh perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?

L : Eee iya betul, jadi kita punya SOP sendiri, jadi tindakan awal apa yang kita lakukan kalau ada masalah A, B, C, jadi kita punya SOP nya sendiri

M : Oke. Eee apabila anda beserta karyawan atau pegawai lainnya mengalami masalah dengan konsumen, bagaimana cara anda untuk menyelesaikan masalah tersebut?

L : Emm biasanya kita admin sosial media, kalau bisa dihandle sendiri dengan SOP yang berlaku ya kita selesaikan sendiri. Kalau misalkan customernya sudah kaya eee produknya ada yang kurang atau mungkin bolong gitu celana jeans kita ada yang bolong gitu, mungkin bisa kami komunikasikan ke grup kita, grup internal kita

M : Jadi mungkin kalau ada permasalahan dibagian produksinya kali ya? Baru dikomunikasikan ke bagian yang bersangkutan

L : Iya misalkan kalau ada celana bolong kan pasti social admin kan harus berkomunikasi dengan bagian produksi juga kan, jadi kita social media admin tidak bisa sok tahu gini gini gini, kaya gitu jadi kita eee customer nomor satu lah

M : Oke baik. Emm apa menurut anda organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?

L : Pastinya mas, jadi kalau misalkan banyaknya komunikasi gitu membangun solidaritas pasti kan kerja jadi fun ya, jadi tidak ada halangan, jadi enjoy aja untuk kerja. Jadi biasanya sih kalau misalkan ada masalah, eee masalah personal bisanya kita selesaikan dengan diskusi juga

M : Oke baik. Apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku? Baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama bawahan. Dan jika ada, apa sajakah kendala-kendala tersebut?

L : Eee untuk kendala mungkin yang paling sering ya miss komunikasi, jadi anta satu dengan yang lainnya karena lebih sering malalui chat dan telepon aja karena jarang bertemu. Apalagi belakangan ini ada Covid-19 kan jadi lebih membatasi pertemuan. Jadinya kendalanya disitu sih paling miss komunikasi dan kesalahpahaman

M : Baik. Eee jadi kendala yang paling banyak terjadi tuh di miss komunikasi ya?

L : Iya karena penggunaan bahasanya mungkin jadi eee...

M : Mungkin karena apa yang dikatakan secara langsung dengan yang melalui chat itu berbeda makna ya?

L : Betul

M : Oke. Emm apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?

L : Biasanya kita langsung tanya ke personalnya langsung kalau ada masalah dengan personal. Kalau ada masalah, balik lagi kaya tadi misalkan ada yang kurang jelas bisa dilempar di grup jadi kita diskusikan disitu, problem solvingnya ditemukan disitu di grupnya langsung

M : Oke baik. Apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

L : Emm pasti kita belajar dari hal-hal yang sebelumnya kira-kira apa yang bisa kita upgrade, maksudnya apa yang bisa kita perbaiki dari kesalahan kita ya itu kita pelajari. Misalkan ada kesalahan dari QC jadi kita lebih fokus ke bagian QC sebelum barang itu dikirim. Jadi lebih fokus ke hal-hal teknis

M : Jadi lebih mengedukasi ke bagian QC produknya ya? Supaya bisa lebih ditingkatkan lagi ketelitiannya ya?

L : Iya betul salah satu contohnya itu

M : Oke. Berdasarkan pengalaman bekerja anda di perusahaan ini, budaya organisasi apa sajakah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?

L : Budaya organisasi?

M : Iya budaya organisasi lebih ke kebiasaannya

L : Ohh iya iya, budaya organisasi biasanya kita saling back up aja sih antara satu dengan yang lain. Kaya mislanya yang satu belum bisa balas chat, jadi admin yang lain bantu balas chat. Biasanya kita antara sesama adminpun ada komunikasi, jadi tidak bisa individualis juga, tidak bisa apatis juga karena kita bekerja dengan tim kan

M : Jadi lebih ke kebersamaan dan tolong menolongnya didalam satu tim ini ya?

L : Betul betul. Jadi kalau misalkan ada yang satu lagi berhalangan, yang satu lagi bisa minta tolong back up gitu

M : Oke baik. Emmm budaya organisasi apa yang anda sukai didalam perusahaan ini? Baik yang dimiliki oleh atasan anda maupun oleh pegawai perusahaan Hamjeansku lainnya

L : Eee orangnya baik-baik, terus juga seperti yang tadi saya bilang kalau misalnya ada masalah bisa didiskusikan bareng-bareng, terus juga tidak terlalu formal-formal banget gitu ya tapi masih sopan.

Jadi cocoklah suasana kerjanya dan komunikasinya juga lancar ya seperti itu

M : Oke. Apa menurut anda budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik? Dan apakah budaya dari para staff dan pegawai Hamjeansku lainnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?

L : Eee sebelum saya masukpun sudah ada SOP yang diberitahukan oleh atasan saya kan, jadi itu termasuk yang membuat saya masih merasa enak aja gitu bekerja jadi tidak ada tenggang rasa gitu antara satu karyawan dengan karyawan yang lain

M : Jadi tidak ada ketegangan komunikasi gitu ya?

L : Iya jadi untuk komunikasi dan kebahagiaan saat bekerja itu masih saya dapatkan gitu disini

M : Iya baik. Jadi perasaan anda saat bekerja juga jadi lebih fun dan lebih enjoy ya?

L : Iya benar benar. Jadi kalau kerja, bukannya tanpa masalah ya tapi kalau kerja komunikasinya bisa nyambung kan lebih enak juga ya untuk kedepannya

M : Oke baik. Emm menurut anda budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu mendorong kinerja para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku ini?

L : Eee budaya yang diperlukan untuk mendorong kinerja sesama karyawan yang pasti itu saling support antara satu sama lain. Jadi ya kalau ada masalah ya diselesaikan sama-sama, terus juga lebih aware dengan lingkungan kerja kaya kebersihan ruang kerja dan komunikasi juga salah satu kuncinya sih itu penting banget

M : Oke baik. Apa menurut anda kinerja yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah cukup? Atau perlu ditingkatkan lagi?

L : Eee untuk saat ini cukup, tapi kan pastinya untuk sebuah perusahaan mau terus berkembang ya, jadi kalau bisa masih terus diperbaiki lagi dan ditingkatkan lagi

M : Oke baik. Faktor apa saja menurut anda yang dapat mempengaruhi kinerja dan budaya para staff dan pegawai perusahaan ini?

L : Eee kalau faktor apa saja, mungkin salah satunya dari masalah personal ya, soalnya kan kita sesama karyawan mungkin ada yang tidak terbuka satu sama lain. Jadi mungkin yang dirumahnya lagi ada masalah mungkin itu bisa jadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Entah itu dari segi perekonomian, sedang sakit atau tidak, terus juga ada masalah apa di kehidupan dia kan ada beberapa karyawan yang tidak mau bercerita tentang itu karena lebih ke personal.

M : Oke oke. Emm bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja baik untuk anda sendiri maupun untuk pegawai atau staff lainnya?

L : Untuk motivasi kerja eee rekan kerja yang memiliki komunikasi yang baik, komunikasi yang baik itu maksudnya yang nyambung gitu ya kalau sedang diajak berdiskusi segala macam. Dan juga mungkin motivasi lain kenaikan gaji itu salah satunya ya. Jadi ya itu salah satu kenapa kita bekerja kan kalau bukan untuk dapat gaji kan

M : Oke baik baik. Sebagai pegawai perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu didalam perusahaan ini?

L : Eee menanamkan nilai-nilai, eee yang pastinya jangan terlalu lama membalas chat itu penting kan, terus juga emm lebih on time terhadap sesuatu. Jadi kalau ada pekerjaan itu jangan ditunda-tunda dan mengikuti SOP yang ada dan telah dibuat oleh perusahaan, jadi sebisa mungkin tidak melanggar SOP yang sudah berjalan. Terus juga emm apalagi ya? Emm komunikasi yang baik sih

- M : Oke pertanyaan terakhir, menurut anda pribadi apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
- L : Eee bisa banget, kalau lingkungan kerjanya tidak nyaman pasti kinerja individunya akan sangat berpengaruh. Jadi misalkan contoh eee ruangan kerja yang kotor jadi kalau mau kerja jadi risih gitu kan
- M : Betul betul, jadi secara tidak langsung bisa mempengaruhi ya? Dari suasana sekitar dalam lingkungan perusahaan ya?
- L : Iya iya betul dan juga teman diskusi yang baik ya
- M : Oke baik. Sudah selesai wawancaranya mas, terima kasih banyak ya atas waktunya mas Lauren
- L : Ya Sama sama



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds

LAMPIRAN 7

Hasil Wawancara dengan Informan Pendukung 3

Nama : Ridwan
Jabatan : Content Creator
Jenis Kelamin : Laki-laki
Lama Bekerja : Dua tahun lebih
Waktu Wawancara : Selasa, 12 Mei 2020



R = Ridwan (Informan)

M = Mikael Ekaputera (Peneliti)

M : Eee Selamat Sore, Mas Ridwan

R : Iya selamat sore sore

M : Boleh diperkenalkan nama lengkap, umur, dan jabatan anda di perusahaan Hamjeansku ini?

R : Eee nama saya Ridwan, tiga puluh enam tahun sebagai content creator dari tahun dua ribu tujuh belas

M : Oke, eee apa saja jobdesk yang anda kerjakan dalam perusahaan ini?

R : Eee saya membuat tampilan di sosial media agar lebih menarik, eee desain kaos, illustrator, dan desain *motion graphic*

M : Apa anda banyak melakukan komunikasi saat melakukan pekerjaan anda di perusahaan ini?

R : Eee iya

M : Bagaimana cara anda berkomunikasi dengan staff atau dengan karyawan lainnya? Apakah ada cara yang unik dan berbeda dalam melakukan komunikasinya?

R : Ohh, tidak ada

M : Baik, cara berkomunikasi seperti apa yang paling sering anda lakukan untuk menyampaikan informasi? Apakah dengan berbicara langsung? Melalui telepon? Atau lewat chat?

R : Lewat chat dan telepon

M : Bagaimana cara anda untuk mendapatkan kepercayaan dan solidaritas dari para staff pegawai yang lain? Dan juga dari atasan anda?

R : Emm melakukan kerja yang baik dan mengejar deadline dengan tepat waktu

M : Ohh iya jadi deadline pekerjaannya bisa diselesaikan dengan tepat waktu ya?

R : Iya

M : Oke, apabila perusahaan anda mengalami permasalahan, kebiasaan apa yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut?

R : Kalau saya sih memberikan ide tergantung dari permasalahan yang ada

M : Okay, apakah kebiasaan tersebut merupakan tindakan standar yang dilakukan perusahaan anda saat mengalami suatu masalah?

R : Iya

M : Eee Apabila anda beserta karyawan atau pegawai lainnya mengalami masalah dengan konsumen, bagaimana cara anda menyelesaikan masalah tersebut?

R : Jika karyawan dan konsumen mengalami masalah, Eee saya ajak berunding bersama dan menyelesaikan akar masalahnya

M : Oke, apa menurut anda organisasi yang memiliki solidaritas tinggi dapat menjamin kesuksesan suatu perusahaan?

R : Eee iya

M : Apa ada kendala komunikasi yang terjadi di lingkungan internal perusahaan Hamjeansku, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar sesama bawahan? Jika ada, apa sajakah kendala-kendala tersebut?

R : Emm masalah dengan atasan mungkin jika dikasih kerjaan itu banyak dan buru-buru tergantung eee terkadang ada yang error. Untuk sesama karyawan menurut saya bully tidak bagus, bully tersebut memang tidak secara langsung ya ke orangnya, namun hal tersebut membuat pikiran kita jadi terganggu. Dan terkadang berisik sekali di ruangan yang padahal saya sebagai pekerja desain memerlukan konsentrasi

M : Okee, Apa solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau kendala komunikasi tersebut?

R : Solusi untuk menyelesaikan masalah menurut saya duduk bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut atau pindah ruangan yang tidak terganggu dengan yang lain

M : Oke, Apakah ada hal yang dilakukan untuk mencegah agar kendala komunikasi tersebut tidak terjadi lagi?

R : Menurut saya, jika terjadi masalah lebih baik ditanyakan langsung ke kedua belah pihak ya atau seperti penjelasan sebelumnya pindah ruangan kerja lebih baik

M : Emm berdasarkan pengalaman bekerja anda di perusahaan ini, budaya organisasi apa saja kah yang ada di perusahaan Hamjeansku ini?

R : Eee apa ya, gak ada sih, bully doang kayanya hehehe

M : Ohh berarti lebih ke budaya bullying aja ya yang banyak di perusahaan ini

R : Iya hehehe

M : Budaya organisasi apa yang anda sukai di perusahaan ini? Baik yang dimiliki oleh atasan anda, maupun para staff dan pegawai-pegawai perusahaan Hamjeansku ini

R : Untuk kekeluargaan untuk anak buahnya tinggi sekali

M : Jadi untuk nilai kekeluargaannya di perusahaan ini cukup tinggi ya mas

R : Iya

M : Emm apa menurut anda budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku ini sudah termasuk budaya organisasi yang baik? Dan apakah budaya dari para staff dan pegawai Hamjeansku lainnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan?

R : Eee sudah bagus ya, namun perlu ditingkatkan lagi itu

M : Baik, menurut anda, budaya seperti apakah yang diperlukan dan mampu mendorong kinerja para staff dan pegawai perusahaan Hamjeansku ini?

R : Ee menurut saya budaya yang dapat mendorong kinerja mereka adalah mengetahui fungsi tugas masing - masing dan bekerja dengan benar, tidak mengeluh dan bertanggung jawab dengan pekerjaan tersebut.

M : Oke, apa menurut anda kinerja yang dimiliki perusahaan ini sudah cukup apa perlu ditingkatkan lagi?

R : Sangat perlu ditingkatkan

M : Okay, factor apa saja menurut anda yang dapat mempengaruhi kinerja dan budaya dari para staff dan pegawai perusahaan ini?

R : Faktor finansial, suasana kerja, em menjelek-jelekan rekan kerja itu menurut saya gak bagus juga

- M : Iya, Bagaimana cara anda untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja, baik untuk anda sendiri maupun para staff atau pegawai perusahaan lainnya?
- R : Suasana yang aman dan nyaman
- M : Ohh jadi lebih ke suasana sekitar selama anda bekerja ya
- R : Iya
- M : Eee sebagai pegawai perusahaan ini, apakah anda menanamkan nilai-nilai tertentu didalam perusahaan ini?
- R : Eee saya bekerja berusaha dengan baik
- M : Baik, menurut anda pribadi apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
- R : Dapat sekali
- M : Baik siap, Terima kasih ya mas Ridwan atas waktunya
- R : Iya sama-sama ya



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds

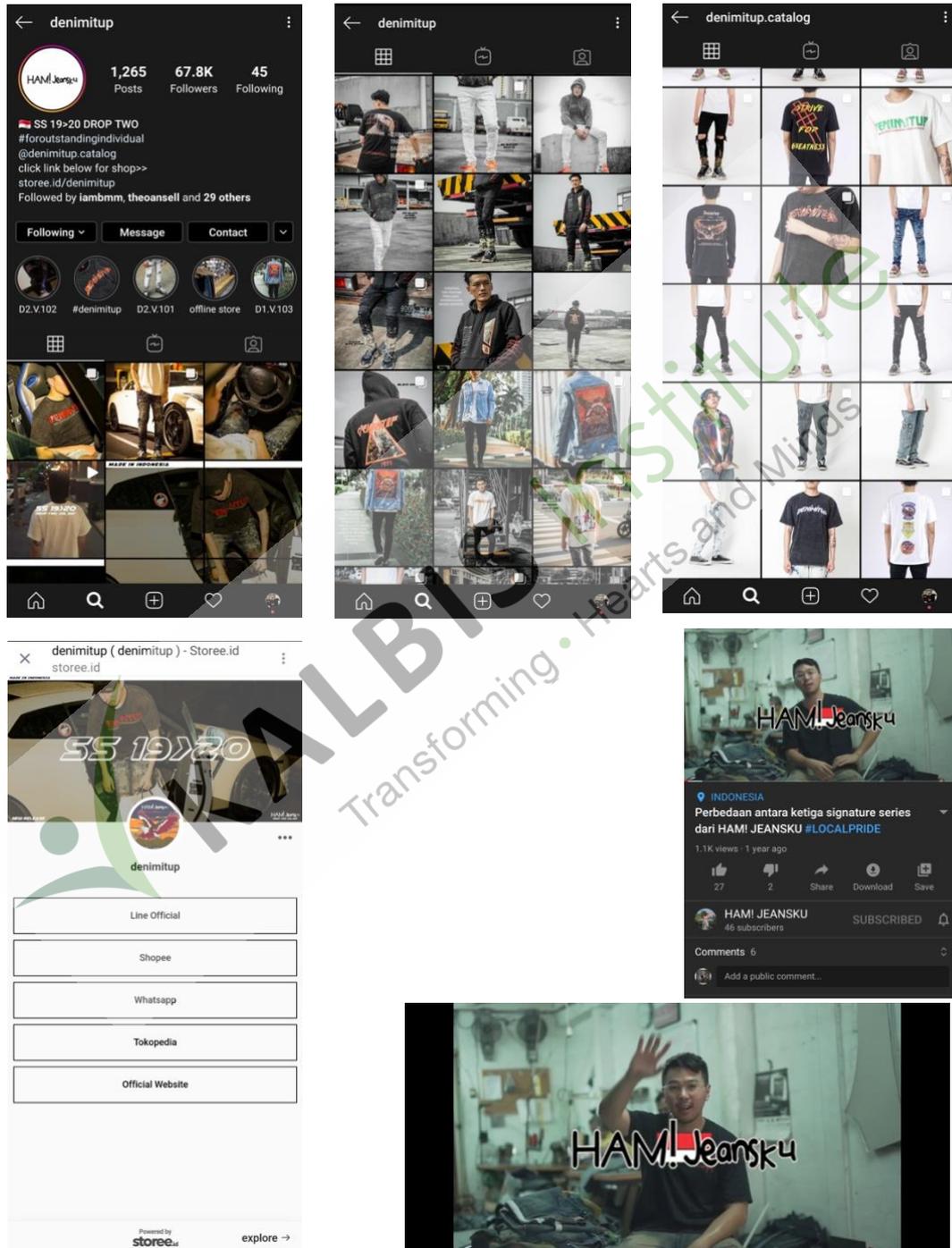
LAMPIRAN 8

Suasana Kantor Perusahaan Online Shop Hamjeansku



LAMPIRAN 9

Media Sosial Perusahaan Online Shop Hamjeansku



HAM! Jeansku

PT. PUTRA JAYA PURNAMA

Jl. Desa Karang Satria No.16, Kab. Kampung Babakan, Kec. Tambun Utara, Bekasi 17510

Telp. (021) 8921733, E-mail : hamjeansku2017@gmail.com

SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini, pihak perusahaan tempat penelitian, menyetujui
“Untuk memberikan hak kepada Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis hak publikasi baik dalam bentuk softcopy maupun hardcopy sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kepentingan riset penelitian”.

Jakarta, 23 Juni 2020

Pemilik Perusahaan Hamjeansku



Vincent Mikhael Ham



KALBIS Institute
Transforming Hearts and Minds

HAM! Jeansku

PT. PUTRA JAYA PURNAMA

Jl. Desa Karang Satria No.16, Kab. Kampung Babakan, Kec. Tambun Utara, Bekasi 17510

Telp. (021) 8921733, E-mail : hamjeansku2017@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vincent Mikhael Ham

Jabatan : Pemilik Perusahaan Hamjeansku (*Owner*)

Menerangkan bahwa :

Nama : Mikael Ekaputera

NIM : 2016102280

Telah melaksanakan riset penelitian di perusahaan Hamjeansku untuk meneliti Budaya Organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku. Riset yang dilakukan terhitung sejak tanggal 20 Februari 2020 s/d 31 Mei 2020 dan riset tersebut dilaksanakan dengan baik dalam waktu dan kondisi yang terbatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya

Jakarta, 23 Juni 2020



Vincent Mikhael Ham

(Pemilik Perusahaan Hamjeansku)