

Analisis Komunikasi Organisasi Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo

Oleh:

Usman khamdani (162022000130)

Nur Maghfirah Aesthetika

Progam Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

- Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat alur komunikasi yang merupakan aspek yang penting untuk kelangsungan hidup perusahaan yang terdiri dari atasan dan bawahan dan biasa disebut sebagai komunikasi organisasi.
- Efektivitas komunikasi antara karyawan dengan supervisor perusahaan kopi janji jiwa sidoarjo mempengaruhi pelaksanaan keterlibatan komunikasi organisasi di perusahaan. Kopi Janji Jiwa Jilid 532 sidoarjo memiliki beberapa permasalahan dalam manajemen komunikasi organisasi. Hambatan yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan komunikasi organisasi yang berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawannya.
- Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada 15 Mei 2023, beberapa kendala yang diungkapkan oleh saudara Ardi Candra selaku supervisor Kopi Janji Jiwa Jilid 532 sidoarjo menyatakan bahwa terdapat kendala didalam komunikasi organisasi perusahaan yang dimana hal tersebut dilaksanakan kurang maksimal.

Pendahuluan

- Supervisor janji jiwa jilid 532 Sidoarjo mengungkapkan adanya penurunan kualitas kerja pada karyawan. Masih ada karyawan yang tidak tertib mengenai jam kerja yang seharusnya sudah dilokasi sebelum jam kerja. Beberapa kendala lainnya juga diungkapkan sering terjadi kesalahpahaman antar shift malam dan pagi mengenai prepare barang dan kebersihan area yang seharusnya perlu dibicarakan dengan karyawan supaya adanya solusi dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis bagi karyawan.
- Dengan adanya manajemen komunikasi yang baik suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan.
- Dari penelitian ini diharapkan dapat memberitahukan kepada masyarakat atau perusahaan janji jiwa jilid 532 lippo plaza sidoarjo terkait peran manajemen komunikasi organisasi disuatu perusahaan dan organisasi dalam permasalahan pentingnya untuk memperhatikan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh kepada perusahaan.

Pendahuluan

PENELITIAN TERAKHIR

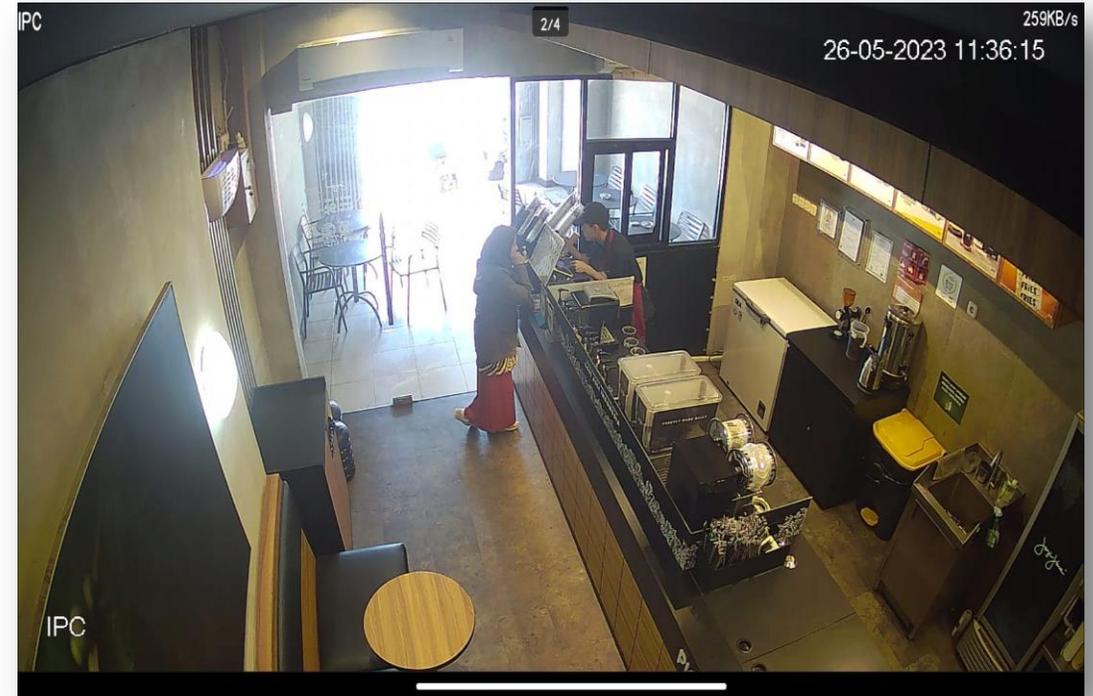
Menurut Griffith dalam (Purba et al., 2021) komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, negosiasi, melatih tim, membangun sebuah tim kerja, dan dalam setiap aktivitas organisasi, akan menghasilkan sumber daya manusia yang handal, perencanaan baik serta sukses dalam implementasinya. Efektivitas komunikasi akan sangat menentukan kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

TUJUAN JURNAL

Jurnal ini bertujuan untuk menguraikan dan mengkaji secara teoritis terkait bagaimana manajemen komunikasi organisasi pada Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga manajemen komunikasi Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo dapat berjalan dengan baik dan juga diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

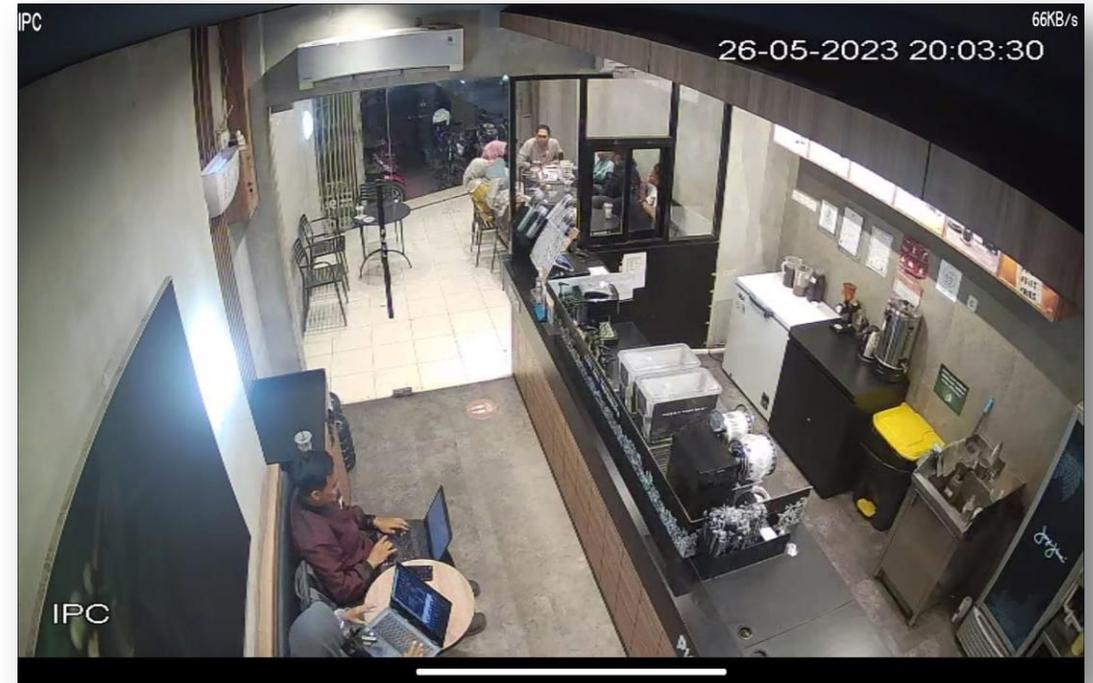
Metode Penelitian

- Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis survei yang digunakan adalah deskriptif, dan menurut (Sugiyono, 2016) angka-angka tidak ditekankan karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau foto.
- Teknik pengumpulan data ini menggunakan teknik
 - a. wawancara yang meliputi informan/narasumber yang terdiri dari 1(satu) supervior kopi janji jiwa sidoarjo, 5 (lima) barista kopi janji jiwa sidoarjo dan 7 (tujuh) pelanggan/pembeli yang berada di area janji jiwa jilid 532 sidoarjo yang di jadikan sebagai informan,



Metode Penelitian

- b. Observasi, (Sugiyono, 2016) mengemukakan, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.
- c. Dokumentasi, Metode dokumentasi mengacu pada pengumpulan data dengan cara merekam data yang ada. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen adalah dengan mengambil kembali data yang diperoleh melalui dokumen tersebut.



Pembahasan dan Hasil

PEMBAHASAN

- Berdasarkan hasil wawancara diatas penelitian menemukan bahwa karyawan di kopi janji jiwa jilid 532 sidoarjo mengeluh karena atasan jarang ada di tempat kerja. kurangnya feedback dari atasan berpengaruh terhadap pola kinerja karyawan. Akibatnya dari permasalahan ini karyawan ditemukan lebih memilh bertanya kepada sesama karyawan terlebih dahulu mengenai pekerjaan yang kurang dimengertinya.
- Dan berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, menyebabkan timbulnya perilaku teori X pada karyawan salah satunya ialah karyawan menghindari tanggung jawab pekerjaan. Ditemukan karyawan tidak tepat waktu dalam pekerjaan dimana karyawan sering telat absen, lalainya karyawan dalam melaporkan hal mengenai pekerjaan yang membuat timbulnya kendala dalam jalannya komunikasi organisasi di Kopi Janji Jiwa Jilid 532 sidoarjo. Perilaku karyawan ini sesuai dengan teori X dimana karyawan menghindari tanggung jawab dari pekerjaannya. Dalam mengatasi hal tersebut Supervisor Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo menyediakan rewards berupa bonus kepada karyawan dengan bentuk materi ataupun dengan bentuk minuman gratis.

Pembahasan dan Hasil

Hasil

- Dalam hasil penelitian, peneliti menemukan karyawan di Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo membiasakan bertanya kepada supervisor mengenai pekerjaan yang kurang diketahui, karyawan memilih bertanya kepada Supervisor mengenai pekerjaan agar pekerjaan mereka sesuai dan menghindari kelalaian.
- Hal ini sesuai dengan perilaku teori Y dimana karyawan belajar bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan juga mampu memberikan saran mengenai pekerjaan dimana dalam rapat evaluasi yang diadakan oleh Kopi Janji Jiwa Jilid 532 Sidoarjo.



Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hambatan komunikasi yang kerap ditemui adalah atasan yang sibuk dan memiliki jadwal yang padat, sehingga hal tersebut menyebabkan atasan susah untuk ditemui karyawan yang ingin berkomunikasi secara langsung. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan menggunakan media elektronik untuk melakukan komunikasi dan menunggu waktu atasan yang lebih longgar untuk ditemui dengan segera, supaya proses komunikasi organisasi di perusahaan bisa tetap berjalan dengan baik dan lebih terarah untuk mencapai tujuan.

Referensi:

- [1] A. Liliweri, *Komunikasi: serba ada serba makna*. 2011.
- [2] D. McGregor, "Theory X and theory Y," *Organ. theory*, vol. 358, no. 374, p. 5, 1960.
- [3] V. Rivai, *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 12*. 2014.
- [4] S. P. Robbins, R. Bergman, I. Stagg, and M. Coulter, *Management*. Pearson Australia, 2014.
- [5] Riinawati, *Pengantar Teori Manajemen dan Organisasi*. 2019.
- [6] A. Purba and E. Demou, "The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review," *BMC Public Health*, vol. 19, pp. 1–21, 2019.
- [7] D. Purwanto, *Komunikasi Bisnis*. 2014.
- [8] U. Syaripudin, *Komunikasi Pendidikan*. 2013.
- [9] A. Liliweri, *Komunikasi antar personal*. Prenada Media, 2017.
- [10] Rismayanti, "HAMBATAN KOMUNIKASI ORGANISASI YANG SERING DIHADAPI DALAM SEBUAH ORGANISASI," *Vol IV*, 2018.
- [11] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 2017.
- [12] P. Mangkunegara, & Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2016.
- [14] R. Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. 2014.
- [15] I. G. R. Palguna and L. P. S. Utari, "Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Gae," *J. Syntax Transform.*, vol. 1, no. 05, pp. 125–135, 2020.

