

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain untuk berkomunikasi dan berhubungan dengan satu sama lain. Dengan adanya komunikasi, manusia dapat dengan mudah berinteraksi satu sama lain. Komunikasi juga digunakan oleh manusia untuk dapat masuk maupun membentuk suatu kelompok ataupun organisasi tertentu. Oleh karena itu, pada sebuah organisasi sangat penting suatu proses komunikasi, tanpa komunikasi organisasi tidak akan berjalan.

Menurut Arni Muhammad (1989:66), komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks, mencakup hubungan antara manusia diantara hubungan atasan dan bawahan ataupun sebaliknya, penggunaan media dalam penyampaian pesan, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama seluruh lapisan organisasi. Pada proses tersebutlah terdapat beberapa sistem komunikasi yang terjadi, seperti berhubungan dengan pembagian kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu, peraturan organisasi seperti perintah, aturan, dan petunjuk, serta mengenai pemeliharaan dan pengembangan organisasi.

Kemudian, sebuah organisasi memiliki sistem hierarki didalamnya, yang digunakan untuk mempermudah dalam pembagian pekerjaan sehingga dapat sesuai dengan keahlian setiap hierarki yang ada. Selain itu, suatu organisasi bisa dikatakan mapan jika para anggota di dalamnya mampu untuk bekerja sama

dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh Onong Uchjana Effendy bahwa organisasi merupakan suatu struktur yang menjalankan proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan interaksi yang berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti antara para anggotanya (Wijaya, 2019). Pada proses interaksi, para anggota dari organisasi akan saling memberikan umpan balik atau respon dengan menunjukkan perhatian dan emosi mereka. Dari hal tersebut akan memberikan dampak yaitu rasa saling memiliki dan juga rasa saling percaya antara satu sama lain.

Dengan adanya proses dalam sebuah organisasi maka menandakan adanya dinamika yang mencakup interaksi maupun kegiatan yang ada didalam suatu organisasi tersebut. Dinamika menurut Santoso (2004) merupakan tingkah laku yang langsung mempengaruhi dengan timbal balik, yang berupa interaksi dan juga interdependensi antar individu dalam sebuah kelompok. Dinamika dalam penelitian ini adalah dinamika organisasi, yaitu kelompok yang memiliki anggota dua atau lebih di dalamnya. Dinamika kelompok juga dapat dipahami sebagai konsep yang menggambarkan proses kelompok yang bergerak, berkembang untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekitar atau kondisi sekitar yang dinamis. Dengan adanya dinamika tersebut akan membuat organisasi untuk terus bertumbuh dan berkembang. Dinamika pada organisasi dinilai cukup penting, sebab dinamika pada organisasi terdapat berbagai interaksi para anggota dari suatu organisasi tersebut. Dengan adanya interaksi tersebut, hubungan para anggota dari organisasi bisa terbentuk. Jadi, bisa dikatakan bahwa organisasi

merupakan suatu wadah dari sekumpulan orang yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama.

Namun tidak jarang bagi organisasi selama berdinamika tentunya mendapatkan hambatan sebagai permasalahan, miskomunikasi misalnya yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi dari informasi yang diterima. Selain itu, permasalahan tersebut pun berasal dari proses keluar-masuknya para pekerja dengan periode yang sangat cepat atau yang disebut kutu loncat maupun banyaknya perekrutan pekerja *freelance* sehingga menyebabkan kurangnya kedekatan antara satu pekerja dengan pekerja yang lain dikarenakan kurangnya intensitas pertemuan dalam bekerja yang akhirnya memicu adanya miskomunikasi juga. Menurut Survei dari Quantum Workforce pada tahun 2017 mengungkapkan bahwa 81 persen karyawan mengatakan, miskomunikasi sering terjadi di tempat kerja (Gatra, 2022).

Menurut Riset dari Quantum Workplace tahun 2017 mengungkapkan bahwa hanya 50,3 persen karyawan yang memiliki percakapan yang berkualitas dengan sesama karyawannya dan 51,9 persen karyawan dengan manajernya. Selain itu, menurut survei yang sama, hampir setengah dari karyawan tidak mengutarakan apa yang mereka pikirkan, baik itu ke sesama karyawan (47,3 persen), maupun ke manajernya (51,9 persen). Data di atas menunjukkan bagaimana komunikasi yang berjalan antara karyawan dan atasan cukup mengkhawatirkan dan bisa berdampak buruk khususnya berdampak buruk bagi lingkungan kerja di perusahaan. Selain itu terdapat studi dari The Economist Intelligence Unit tahun 2018 yang menjelaskan secara gamblang dampak buruk

dari komunikasi yang buruk: gagal dalam menyelesaikan proyek (44 persen), moral karyawan yang rendah (31 persen), melewati sasaran kinerja (25 persen), dan hilangnya penjualan (18 persen) (Gatra,2022).

Seperti yang sudah dijelaskan, permasalahan memang menjadi sebuah dinamika dalam organisasi, apalagi jika makin bertambahnya orang-orang yang terlibat dalam komunikasi maka akan bertambah rumit dinamika komunikasi tersebut (Arni, 2009:158). Situasi tersebut akhirnya disebut hambatan yang seringkali ditemui di perusahaan adalah adanya permasalahan dinamika komunikasi pada organisasi tersebut. Baik itu adanya permasalahan antar sesama karyawan maupun antara atasan dan karyawan. Menurut Holmes Report *“the cost of poor communication has hit an overwhelming \$37 billion. Also, 400 surveyed corporations (with 100,000 plus employees in the U.S. and U.K.) estimated that communication barriers cost the average organization \$62.4 million per year in lost productivity.”* Hal tersebut menunjukkan bahwa dinamika komunikasi pada perusahaan memiliki dampak pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, dinamika komunikasi memang harus dijalankan dengan baik, dan apabila terdapat permasalahan pun harus diselesaikan.

Lumicos menjadi salah satu perusahaan yang telah berdinamika selama kurang lebih 6 tahun. Agensi yang berfokus di bidang jasa multimedia dan dokumentasi dalam industri M.I.C.E (Meeting, Incentive, Convention dan Exhibition) telah berdiri sejak tahun 2017 dan berlokasi di Jalan Karangsari, Karangsari, Wedomertani, Kec. Ngemplak, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lumicos merupakan agensi yang Produk dan jasa Lumicos berupa

foto, video dan multimedia seperti bumper, motion graphic dll. Lumicos Sejak berdirinya pada tahun 2017, Lumicos sudah memiliki beberapa klien besar seperti Werkudara Travel Management, Jogja City Mall, Sleman City Hall dan lainnya. Selain menangani event di Yogyakarta, Lumicos juga menangani beberapa event di luar Kota Yogyakarta seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang dan beberapa kota-kota lainnya.

Berdasarkan pra-riset yang dilakukan peneliti di Lumicos dengan melakukan wawancara sebelumnya dengan pendiri atau *founder* Lumicos bernama Aji, peneliti mendapatkan informasi mengenai tujuan perusahaan yaitu membuat industri foto dan video menjadi lebih profesional, sehingga dapat menjadi sumber pendapatan utama bagi Aji dan tim di Lumicos, selain itu, tujuan perusahaan yang ingin dicapai dalam jangka waktu dekat adalah ekspansi bisnis di bidang lainnya. Meskipun menjadi agensi yang terbilang kecil dengan menggunakan beberapa karyawan yang bersifat *freelance* menjadi sangat menarik untuk diteliti, karena dengan keluarnya masuk karyawan *freelance* dengan tetap adanya karyawan *inhouse* sangat diperlukan dinamika komunikasi yang baik sebagai upaya untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi demi tercapainya tujuan Lumicos.

Peneliti menggunakan dua jurnal lain sebagai tinjauan pustaka pada penelitian ini. Pertama, jurnal penelitian Muhammad Nugroho (2021) dengan judul “DINAMIKA KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMFARM SEMARANG.” Penelitian tersebut membahas mengenai keterkaitan antara komunikasi interpersonal yang ada di

perusahaan dengan kinerja dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan kinerja dan meningkatkan produktivitas produk dari PT. Kemfarm. Pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian tersebut adalah terjadinya penurunan kinerja dari karyawan PT. Kemfarm. Hal tersebut disebabkan karena tingginya tuntutan waktu yang diterapkan oleh perusahaan. Tuntutan waktu yang dimaksud adalah mengenai ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri bekerja dan juga ketepatan waktu dalam produksi. Dengan adanya permasalahan tersebut membuat para karyawan menjadi tertekan dan jenuh. Lalu, pada PT. Kemfarm juga masih seringkali ditemukan adanya perbedaan persepsi antara karyawan, namun hal tersebut tidak berpengaruh ke produktivitas PT. Kemfarm. Sebab para karyawan dituntut untuk profesional dalam menangani pekerjaan yang ada dan dituntut mengatasi permasalahan antar karyawan secara personal atau mandiri. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan status tidak mempengaruhi kinerja dan komunikasi antara atasan dan juga bawahan dari PT. Kemfarm. Perbedaan yang dimiliki oleh penelitian ini adalah ada pada subjek penelitian dan permasalahan yang ada dalam organisasinya. Pada penelitian yang peneliti tulis berfokus pada organisasi Lumicos yang memiliki masalah kerap adanya konflik yang berakar dari miskomunikasi.

Kemudian, peneliti juga menemukan penelitian serupa yang dilakukan oleh Ida Wijaya (2019) dengan judul DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI DI PERGURUAN TINGGI. Terdapat permasalahan yang menjadi pokok dari penelitian tersebut yaitu adanya hambatan yang terjadi pada dinamika komunikasi antara atasan dan para anggotanya. Selain itu juga terdapat

permasalahan lain seperti adanya permasalahan pada daftar kehadiran dan kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada para anggotanya. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan tersebut menganalisis mengenai dinamika yang terjadi antara atasan di Perguruan Tinggi tersebut dengan para karyawan dengan menggunakan pendekatan Pola Komunikasi. Pada penelitian ini memiliki kebaruan khususnya salah satunya adalah adanya peningkatan sarana dan prasarana bagi STAIN Samarinda selaku objek yang telah diteliti, baik itu berupa fisik maupun non fisik. Selain itu penelitian ini juga berhasil diterbitkan dalam bentuk buku dan bersifat teoritis, sehingga bisa menjadi acuan bagi yang ingin mendalami persoalan yang terjadi di suatu organisasi melalui pendekatan komunikasi.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti tulis adalah ada pada teori dan subjek penelitian. Peneliti berfokus untuk menganalisis dinamika komunikasi organisasi dari Lumicos dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, yaitu keprofesionalitasan dalam pekerjaan di bidang fotografi dan videografi. Dinamika komunikasi dalam organisasi menekankan pada interaksi dan interdependensi yang melibatkan dari komunikator, pesan, media, komunikan, dan dampak komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pembagian pekerjaan, fungsi hirarki dan tanggungjawab. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki fokus untuk menganalisis dinamika komunikasi organisasi Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana dinamika komunikasi Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memiliki tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dinamika komunikasi dalam Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada Lumicos terutama sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk membangun komunikasi dalam organisasi Lumicos lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi studi Ilmu Komunikasi dan dapat memberikan data yang ada di penelitian ini untuk pengembangan kajian ilmu komunikasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang sejenis di masa yang akan datang berkaitan dengan ilmu komunikasi yang berfokus pada komunikasi kelompok.

E. KERANGKA TEORI

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan organisasi dalam kelompok formal atau informal. Komunikasi dapat berbentuk formal maupun informal. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang sudah disetujui organisasi dan bersifat mengarah pada kepentingan organisasi yang berisi cara kerja, produktivitas, dan semua pekerjaan dalam organisasi, sedangkan komunikasi informal merupakan komunikasi yang disetujui sosial atau sekitar, yang orientasinya kepada anggota secara individu atau pribadi (Romli, 2011).

Definisi lain dari komunikasi organisasi adalah proses saling tukar pesan yang ada pada suatu jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi lingkungan yang dinamis (Arni, 2009). Menurut Pace, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna pada organisasi serta bagaimana individu yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi (Pace, & Faulos, 2006).

Komunikasi organisasi juga memiliki tujuan, sama dengan komunikasi pada umumnya. Tujuan komunikasi organisasi adalah menumbuhkan rasa pengertian yang menyebabkan adanya penyeteraan dalam kerangka referensi atau pada bidang pengalaman. Berdasarkan uraian Liliweri (2004), tujuan komunikasi organisasi adalah:

- a. Tindakan Organisasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah mengkoordinasi tugas dan fungsi organisasi yang sudah dibagi dalam beberapa bagian untuk mencapai visi misi dari organisasi tersebut. Komunikasi bermanfaat untuk menggabungkan atau mengkaitkan tugas-tugas yang sudah dilaksanakan oleh masing-masing individu dalam bagiannya, untuk mensinkronisasi dan juga mengharmonisasi tugas dan fungsi masing-masing. Organisasi yang tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual, bukan kerja sama

b. Membagi informasi

Komunikasi berperan mengarahkan manusia serta aktivitas dalam organisasi. Informasi yang ada dalam organisasi berperan untuk membagi dan menjelaskan tujuan organisasi, arah tugas, dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi

c. Menampilkan perasaan serta emosi

Dalam sebuah organisasi ada individu yang bekerja sendiri, ada juga yang bekerja sama untuk menyelesaikan fungsi atau tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga masing-masing individu memiliki kebutuhan dan keinginan, perasaan serta emosi yang harus diungkapkan.

Bukan hanya memiliki tujuan, komunikasi organisasi juga memiliki fungsi untuk membentuk iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi maupun jumlah keseluruhan perasaan serta sikap individu

dalam sebuah organisasi. Fungsi komunikasi dalam organisasi (Faules, 2006), adalah:

a. Informatif

Organisasi bisa menjadi sebuah sistem pemrosesan informasi, yang dapat membuat seluruh anggota organisasi melaksanakan pekerjaan dengan lebih pasti.

b. Regulatif

Fungsi yang berkaitan dengan peraturan dan kebijakan dalam sebuah organisasi. dua hal yang berpengaruh dalam fungsi ini adalah berkaitan dengan orang-orang yang ada dalam tatanan organisasi, dan juga berkaitan dengan pesan yang berorientasi pada pekerjaan, yang berarti bawahan memiliki kebutuhan kepastian akan peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan.

c. Persuasif

Kenyataan bahwa kekuasaan serta kewenangan tidak selalu membawa hasil sesuai harapan membuat atasan lebih suka untuk mempersuasi daripada memberi perintah, karena pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela akan membawa hasil yang lebih baik

d. Integratif

Organisasi berusaha untuk menyediakan saluran untuk karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Saluran komunikasi yang dapat mewujudkannya adalah saluran komunikasi formal seperti

penerbitan khusus dalam organisasi dan laporan kemajuan organisasi. selain itu, ada saluran komunikasi informal yaitu perbincangan antar individu selama istirahat kerja, atau kegiatan lain di luar pekerjaan.

Komunikasi organisasi memiliki beberapa aliran di dalamnya.

menurut Robbins (2011), aliran organisasi meliputi:

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang terjadi antara anggota organisasi dengan anggota lain yang tingkatannya lebih rendah

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi yang terjadi antara anggota organisasi dengan anggota lain yang tingkatannya lebih tinggi

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi antara anggota kelompok kerja dengan tingkat yang sama, misal sesama karyawan, atau atasan dengan tingkat yang sederajat

4. Komunikasi lintas saluran

Keinginan pegawai untuk berbagi informasi dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahannya, sehingga melewati garis fungsional serta berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi selain atasan atau bawahannya.

Penelitian ini ingin melihat dinamika komunikasi organisasi dengan melihat konsep komunikasi organisasi yang terdiri dari tujuh konsep

seperti proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, serta ketidakpastian (Effendy, 2007) yang uraiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Proses

Organisasi merupakan sistem terbuka yang selalu dinamis, menciptakan, bertukar pesan antara anggota. Menciptakan dan bertukar informasi adalah sebuah kegiatan yang selalu berjalan, maka hal ini dikatakan sebagai proses

b. Pesan

Pesan merupakan sebuah susunan simbol yang bermakna yang dihasilkan dari interaksi sesama individu. Komunikasi disebut efektif jika pesan yang dikirim dapat diterima dengan makna yang sama dengan penerima pesannya. Pesan atau simbol yang ditukar satu sama lain dapat berbentuk verbal maupun nonverbal

c. Jaringan

Organisasi adalah sebuah tatanan yang di dalamnya terdapat banyak individu yang memiliki jabatan atau posisi yang berbeda-beda. Pertukaran pesan di antara anggota dalam organisasi terjadi melalui set jaringan

d. Saling tergantung

Kunci komunikasi sesama individu jika satu sama lain saling membutuhkan dan saling tergantung antar bagian atau individu di

dalam organisasi, karena berkaitan juga dengan sistem terbuka dari organisasi tersebut.

e. Hubungan

Hubungan antar individu dalam organisasi dimulai dari hubungan diadik (dua orang) atau hubungan dalam kelompok yang kecil maupun besar dalam sebuah organisasi

f. Lingkungan

Lingkungan dalam konsep ini merupakan semua faktor fisik maupun sosial yang diperhitungkan untuk membuat keputusan dalam organisasi. Lingkungan dapat berupa lingkungan internal maupun eksternal dari organisasi

g. Ketidakpastian

Ketidakpastian berbicara tentang perbedaan informasi yang tersedia, dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian bisa dikurangi dengan anggota yang menciptakan dan bertukar pesan, melakukan penelitian, mengembangkan organisasi, serta menghadapi tugas yang kompleks dengan integritas tinggi

Peneliti melihat bagaimana Lumicos sebagai sebuah organisasi memiliki dinamika untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dinamika Komunikasi

Pengertian dinamika komunikasi mengacu pada gabungan pengertian dari dinamika dan komunikasi. Menurut Slamet Santoso (1992:5), dinamika merupakan tingkah laku seseorang yang mempengaruhi orang lain melalui interaksi dan interdependensi secara timbal balik, sehingga apabila terjadi perubahan maka akan membuat perubahan pada lainnya. Dalam sebuah dinamika, maka orang-orang didalamnya dalam artian kelompok dapat melakukan pergerakan, perkembangan, dan melakukan penyesuaian diri terhadap keadaan. Kemudian, komunikasi sendiri menekankan pada kegiatan interaksi penyampaian pesan antara satu dengan yang lain yang sejalan dengan definisi dari Rogers dan D. Lawrence Kincaid yaitu komunikasi merupakan proses dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain, yang akhirnya akan mengerti satu sama lain (Cangara, 2005:20).

Berdasarkan pembahasan singkat mengenai dinamika dan komunikasi tersebut, maka pengertian dinamika komunikasi kelompok menjadi suatu proses atau sistem yang mempengaruhi komunikasi dan menjadikan komunikasi sebagai alat saling mempengaruhi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dengan adanya proses dinamika komunikasi maka terbentuklah interaksi yang memungkinkan adanya kohesi yang diupayakan untuk mencapai tujuan yang ada (Sofyandi, 2007:133). Buku *Dinamika Komunikasi* oleh Effendy juga menjelaskan bahwa dinamika

komunikasi adalah apa, seperti apa, dan bagaimana komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih (Effendy, 2004).

Kemudian, Goldhaber (1993:276) menjelaskan bahwa dinamika komunikasi yang terjadi dipengaruhi oleh berbagai kegiatan yang mempengaruhi hasil dari organisasi, misalnya interaksi dan pertukaran informasi untuk mengerjakan tugas-tugas, menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Berikut 6 variabel sebagai faktor yang mempengaruhi dinamika komunikasi berhubungan dengan masukan dan perubahan dalam suatu organisasi (Goldhaber, 1993:247):

- a. Peran fungsional yang dibagi menjadi dua peran utama dari anggota dalam sebuah organisasi, yaitu 1) Peran tugas untuk menyelesaikan tujuan dari organisasi seperti mengambil keputusan, menyelesaikan masalah atau menyelesaikan tugas; dan 2) Peran pemeliharaan berhubungan dengan penjagaan hubungan antar anggota, dibandingkan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Kecocokan berhubungan dengan norma dalam organisasi yang dapat memberikan dampak besar bagi masing-masing anggota dalam waktu tertentu, sehingga melibatkan rasa bangga individu terhadap organisasi, komitmen, pemaknaan, kebersamaan, kemampuan, menghadapi krisis, dan memeliharanya dari waktu ke waktu.

- c. Kepemimpinan karena sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang memfasilitasi interaksi antar anggota dan memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Jaringan berhubungan dengan pola penyampaian dan jarak antar anggota mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berhubungan dengan sebuah organisasi secara bersama-sama untuk menciptakan ide, dibandingkan bekerja secara individual.
- f. Konflik berkaitan dengan permasalahan yang tidak dapat dihindari dalam interaksi organisasi karena sifat komunikasi yang dinamis sehingga menyebabkan dinamika komunikasi.

Dalam penelitian ini akan mengetahui dinamika komunikasi dari Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan.

F. KERANGKA KONSEP

Berdasarkan kerangka teori di atas, kemudian peneliti menjabarkan lebih dalam mengenai maksud dari penelitian ini yaitu mengetahui dinamika komunikasi dalam Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebelum mengetahui dinamika komunikasi, penelitian ini didasari oleh Lumicos yang memang sebagai organisasi memiliki proses komunikasi yang disebut komunikasi organisasi. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki karyawan lebih dari 2 (dua) orang maka terdapat proses penciptaan makna pada organisasi serta bagaimana individu yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa

yang terjadi, sekaligus tujuan guna menjadi perusahaan yang menawarkan jasa fotografi dan videografi secara profesional dan berjangka panjang, yang menyangkut tujuh konsep seperti proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, serta ketidakpastian.

Berdasarkan proses interaksi melalui sebuah komunikasi organisasi, maka penelitian ini akan membahas enam variabel sebagai faktor yang mempengaruhi dinamika komunikasi berhubungan dengan masukan dan perubahan dalam suatu organisasi (Goldhaber, 1993:247), seperti:

- a. Peran Fungsional, yaitu terdapat dua jenis peran di Lumicos (peran tugas dan pemeliharaan hubungan)
- b. Kecocokan, seluruh anggota Lumicos memiliki rasa bangga terhadap Lumicos
- c. Kepemimpinan

Pemimpin Lumicos yang memberikan fasilitas interaksi antar karyawan maupun *freelance*, dan memotivasi mereka dalam upaya penyelesaian pekerjaan

- d. Jaringan

Pola arus pesan di Lumicos

- e. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

Komunikasi antar anggota di Lumicos untuk memecahkan permasalahan dan mengambil keputusan

- f. Konflik

Konflik ataupun permasalahan yang terjadi di Lumicos

Oleh karena itu, dengan mengetahui proses komunikasi kelompok yang terjadi di Lumicos, maka peneliti dapat menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui dinamika komunikasi yang terjadi di Lumicos. Penelitian ini akan melibatkan seluruh anggota di Lumicos, baik atasan dan juga karyawan yang bekerja di Lumicos.

G. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif untuk mengolah hasil pengumpulan data yang berasal dari wawancara untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dan posisi peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2017).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan metode penelitian studi kasus, yaitu metode penelitian kualitatif ketika peneliti melakukan eksplorasi mendalam terhadap program, kejadian, proses, atau aktivitas terhadap sesuatu (Putri, 2022). Metode penelitian studi kasus ini digunakan untuk dapat mendeskripsikan dan menjawab rumusan masalah untuk mengetahui fungsi komunikasi kelompok di Lumicos.

3. Sumber Data

Peneliti akan menggunakan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Pertama, pada data primer peneliti akan mendapatkan data secara langsung melalui proses wawancara kepada tiga narasumber dari Lumicos, yaitu Aji Bhatara Allorerung selaku *Head Management*, Kevin Halim selaku *Coordinator Production*, dan Olivia Poetri selaku *admin* dan *editor* foto. Kedua, data sekunder didapat dari proses dokumentasi yaitu dari data-data yang dimiliki oleh Lumicos, jurnal, dan buku literatur.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017).

a. Wawancara

Data didapatkan oleh peneliti dengan cara kunjungan secara langsung ke tempat objek penelitian dengan melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan *head management*, *coordinator production*, serta tim Lumicos untuk kemudian mendapatkan hasil wawancara mengenai bagaimana dinamika komunikasi organisasi dalam Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan. Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2017) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Deddy Mulyana (2013) mengemukakan bahwa

wawancara terstruktur kerap disebut wawancara mendalam, yang bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua informan, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan ciri-ciri setiap responden. Sifat wawancara mendalam adalah luwes, yang berarti susunan pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara, termasuk karakteristik informan yang dihadapi.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017), dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen, buku, catatan, transkrip, keterangan dan lain sebagainya guna mendukung penelitian. Penelitian ini, peneliti menggunakan transkrip, data internal Lumicos, dan beberapa jurnal sebagai pendukung data lainnya.

5. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan informan, atau pihak yang dijadikan sebagai sumber informasi mengenai situasi dan kondisi tempat penelitian (Moleong, 2010). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menetapkan subjek dalam penelitian ini adalah *Head Management* yang diisi oleh Aji Bhatara Allorerung, yang berperan untuk mengkoordinasi dan mengontrol semua tugas tim agar semua bisa berjalan sesuai perencanaan dari standar kerja Lumicos, *Coordinator Production* yang diisi oleh Kevin

Halim yang bertanggung jawab untuk mengatur, mengkoordinasi, dan mengawasi tugas tim, dan tim Lumicos, yaitu Olivia Poetri.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Lumicos yang terletak di Jalan Karangari, Karangari, Wedomartani, Kec. Ngemplak, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi untuk dikaitkan dan dianalisis berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami maksudnya (Sugiyono, 2017).

a. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2017), reduksi data berarti memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, lalu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas sehingga akan mempermudah peneliti. Dalam proses reduksi data, peneliti memilah hal-hal pokok hasil wawancara untuk kemudian disajikan,

sehingga akan memperoleh data-data yang relevan dengan topik penelitian, yaitu berkaitan dengan dinamika komunikasi organisasi.

b. Penyajian Data

Miles and Huberman dalam Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Deskripsi dalam penelitian ini sifatnya fakta yang didasarkan pada situasi serta keadaan yang sebenarnya, yang berisi uraian objektif mengenai hal-hal yang menyangkut tentang fungsi komunikasi dalam organisasi Lumicos untuk mencapai tujuan perusahaan..

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif menjawab pertanyaan yang menjadi masalah dalam penelitian ini. Kesimpulan didapatkan dari temuan data yang berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih abstrak sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan dapat berwujud hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

d. Teknik Triangulasi

Triangulasi bertujuan untuk menguji kredibilitas data. triangulasi dapat didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2019). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa triangulasi sumber.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini adalah mewawancarai lebih dari satu narasumber yang berbeda untuk melihat jawaban yang konsisten, untuk dilanjutkan menjadi sebuah hasil dan analisis pada penelitian.

