

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PT. SRI REJEKI ISMAN Tbk. ANTARA
KARYAWAN OFFICE DAN KARYAWAN PRODUKSI DALAM
PENYAMPAIAN INFORMASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

EKO NOVIYANTO

L 100 110 032

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**POLA KOMUNIKASI ORAGANISASI PT. SRI REJEKI ISMAN Tbk. ANTARA
KARYAWAN OFFICE DAN KARYAWAN PRODUKSI DALAM PENYAMPAIAN
INFORMASI**

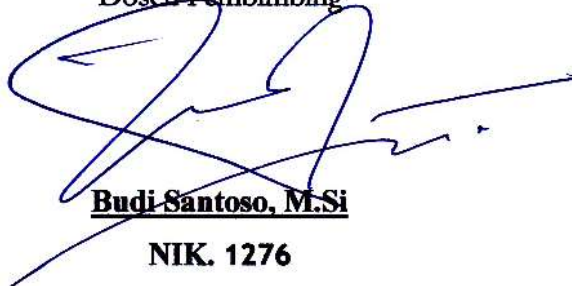
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Eko Noviyanto
L 100 110 032

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Budi Santoso', written over a horizontal line.

Budi Santoso, M.Si

NIK. 1276

HALAMAN PENGESAHAN

**POLA KOMUNIKASI ORAGANISASI PT. SRI REJEKI ISMAN Tbk.
ANTARA KARYAWAN OFFICE DAN KARYAWAN PRODUKSI DALAM
PENYAMPAIAN INFORMASI**

OLEH

EKO NOVIYANTO

L 100 110 032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 11 Agustus 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Budi Santoso, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Agus Triyono, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Dian Purworini
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Nurgiyatna, Ph.D.

NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Agustus 2018

Penulis



EKO NOVIYANTO

L 100 110 032

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PT. SRI REJEKI ISMAN Tbk. ANTARA KARYAWAN OFFICE DAN KARYAWAN PRODUKSI DALAM PENYAMPAIAN INFORMASI

Abstrak

Organisasi merupakan kumpulan individu-individu yang terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukanya komunikasi antara anggota organisasi. Pada saat setiap anggota organisasi melakukan komunikasi dengan anggota organisasi yang lain akan membentuk pola komunikasi. Setiap organisasi memiliki pola komunikasi yang berbeda tergantung dari komunikasi yang terjadi dalam organisasi, hal ini juga berlaku untuk PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX. Penelitian ini akan mendiskripsikan pola komunikasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX antara karyawan office dan karyawan produksi divisi garment. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi antara karyawan office dan karyawan produksi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX divisi garment. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan wawancara mendalam dengan karyawan office dan karyawan produksi PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX divisi garment. Informan di pilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu pola komunikasi yang terbentuk aliran informasi yang terjadi antara karyawan office dan karyawan produksi PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX adalah pola komunikasi Y dan pola komunikasi Rantai. Pola komunikasi Y nampak pada aliran informasi yang di berikan dari karyawan produksi kepada karyawan office melalui supervisor lalu disampaikan ke pimpinan dan pimpinan pusat. Sedangkan pola komunikasi rantai nampak pada saat penyampaian informasi berkaitan dengan pekerjaan atau pengumuman dari pimpinan kepada karyawan office untuk di teruskan ke karyawan produksi melalui supervisor. Tetapi pola komunikasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX divisi garment condong pola komunikasi rantai.

Kata kunci : komunikasi organisasi, pola komunikasi organisasi

Abstract

Organization consists of organized individuals to achieve specific goals. To achieve, the goal of organization, organizational communication is needed among the member of the organization. Communication pattern will be formed Everytime each member of the organization communicate to one and another. Each organization has its own communication pattern depends on what kind of communication that occurs in the organization. No difference to PT. Sri rejeki Isman TBK or known as sritex also has its own communication pattern. This research discribes about the communication pattern of PT. Sri rejeki Isman TBK sritex between office employee and garment production employee. The purpose of this research is to know how the communication pattern of PT. Sri rejeki Isman TBK sritex between office employee and garment production employee. The method used in this research is descriptive qualitative. The data obtained in this research was done through deep interview with the office employee and garment production employee of PT. Sri rejeki Isman TBK sritex. The informants chosed by purposive sampling technique. The data collected then analyzed by several steps such as data reduction, data presentation, and data conclusion. The result of this research is the information stream of communication pattern that formed between office employee and garment production employee of PT. Sri rejeki Isman TBK sritex. The pattern of communication of the PT. Sri rejeki Isman TBK sritex office employee and garment production employee is categorized as Y communication and chain communication. Y communication pattern can be seen that given by production employee to the office employee through supervisor and then delivered to branch officer and central officer. In another hand, chain communication pattern can be seen through the information delivery during job announcement from the leader to the office

employee and then to production employee via supervisor. But the pattern of communication garment division is tend to be categorized as chain communication.

Keywords: *organizational communication, the communication pattern of an organization*

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu wadah atau tempat seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Schein dalam bukunya (Muhammad, 2011) yang berjudul *Komunikasi Organisasi*, Organisasi adalah suatu koordinasi yang dilakukan secara rasional kegiatan beberapa orang untuk mencapai tujuan umum tertentu melalui pembagian pekerjaan dan fungsi hirarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai beberapa karakteristik tertentu yaitu memiliki struktur, tujuan, saling berhubungan bagian satu dengan yang bagian lain dan tergantung pada komunikasi.

Organisasi adalah suatu sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok individu dalam mencapai tujuan tertentu (Muhammad, 2011). Menurut Miller (Pangestu, 2015) sebuah organisasi melibatkan kolektivitas sosial atau beberapa orang yang mana aktivitasnya terkoordinasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan individu maupun tujuan-tujuan kelompok. Untuk dapat mencapai tujuannya organisasi memerlukan komunikasi antara satu dengan yang lainnya setiap individu maupun antara divisi/bagian.

Komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan bermasyarakat maupun dalam kegiatan organisasi. Menurut Goldhaber (Fajar, 2009) menyatakan komunikasi organisasi adalah arus penyampaian pesan dalam suatu jaringan yang memiliki sifat saling bergantung satu dengan yang lain. Hal tersebut di perkuat dengan pendapat di kemukakan oleh Bavelas & Barrett (Cacciattolo, 2015), yang bahwa komunikasi adalah kegiatan yang paling mendasar dalam sebuah organisasi dan itu adalah dasar dari semua kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian, kegiatan organisasi tidak dapat di koordinasikan tanpa komunikasi antar berbagai departemen atau bagian organisasi. Setiap organisasi pasti terdapat komunikasi di setiap lapisan organisasi entah itu komunikasi yang berasal atasan ke bawahan, bawahan ke atasan atau juga sesama rekan kerja merka. Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki beragam tujuan. Komunikasi sangat banyak digunakan dalam suatu proses yang terjadi dalam suatu organisasi seperti saat pengambilan keputusan, dalam perencanaan, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dalam melakukan pengontrolan dan lain sebagainya. Menurut scott & Mitchell (Hakim, 2000) menyatakan ada empat macam fungsi komunikasi organisasi yaitu 1) sebagai kontrol untuk memplajari suatu kewajiban dan menentukan otoritas dan tanggung jawab individu, 2) sebagai alat atau sarana yang digunakan untuk memberikan informasi dasar-dasar dalam mengambil suatu keputusan, 3) sebagai sarana untuk memberikan motivasi suatu jalinan

kerjasama dan kemitraan dalam suatu organisasi, 4) sebagai penyalur emosi individu dalam mengemukakan perasaan-perasaan yang sedang di rasakan.

Komunikasi yang ada dalam suatu organisasi dapat bersifat formal maupun informal. Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi di dalam suatu organisasi yang di lakukan secara formal maupun informal (Devito, 2011). Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi bisa berfita formal maupun informasl tergantung bagaimana anggota organisasi melakukan komunikasi. komunikasi formal adalah komunikasi yang telah disetujui oleh organisasi tersebut dan sifatnya berorientasi pada organisasi. Komunikasi formal digunkanakan untuk menyampaikan cara kerja organisasi, produktivitas dan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang telah di setuju dan di sepakati secara sosial yang orientasinya bukan pada oraganisasi melainkan pada anggota itu sendiri (Devito, 2011).

Organisasi yang bersekala besar dalam melakukan komunikasi atau pertukaran informasi tidaklah mudah, seperti pendapat yang di kemukakan oleh (Devito, 2011) apabila organisasi semakin besar dan kompleks makan akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Hal ini berlaku pula dengan PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex, yang merupakan perusahaan besar yang memiliki 50.000 (Isnanto, April 21, 2017). Akan tetapi, PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex tetap sukses dan menjadi salah satu perusahaan terbesar di Indonesia bahkan se-Asia Tenggara. Dalam PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex terdapat juga komunikasi yang terjadi di dalamnya entah itu bersifat formal ataupun informal. Akan tetapi kita sebagai orang luar dalam artian bukan pegawai maupun karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex tidak mengetahui hal tersebut. Komunikasi yang terjadi di dalam PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex tersebut akan membentuk suatu arus informasi yang akan membentuk pola komunikasi. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang sesuai dengan pembahasan yang akan di teliti oleh peneliti tentang pola komunikasi organisasi.

Penelitian terdahulu yang telah membahas tentang pola komunikasi organisasi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rara Ayu Mulia Murti, Martha Tri Lestari, dan Dini Salmiyah Fithrah Ali yang membahas tentang pola komunikasi organisasi yang ada pada PT. PLN area Bandung. Penelitian yang di lakukan oleh Rara Ayu Mulia Murti, Martha Tri Lestari, dan Dini Salmiyah Fithrah Ali memliki tujuan untuk mengetahui Pola Komunikasi Organisasi yang terjadi pada organisasi PT. PLN area Bandung pada saat kegiatan *Code of Conduct*. Penelitian yang telah dilakukan Rara Ayu Mulia Murti, Martha Tri Lestari, dan Dini Salmiyah Fithrah Ali bersifat kualitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus yang diurakan secara deskriptif. Hasil dalam penelitian tersebut yaitu proses komunikasi PT. PLN area bandung pada saat

kegiatan *Code of Conduct* berlangsung secara dua arah (*two ways communication*) dengan arah aliran informasi yang terjadi yaitu komunikasi ke bawah (*Downward*), komunikasi ke atas (*Upward*), dan komunikasi horizontal sehingga membentuk pola jaringan komunikasi organisasi yang terbentuk adalah pola jaringan saluran bebas (*all channel*) (Murti, Lestari, & Ali, 2017).

Berdasarkan penelitian yang telah di teliti oleh Rara Ayu Mulia Murti, Martha Tri Lestari, dan Dini Salmiyah Fithrah Ali tentang pola komunikasi organisasi yang terjadi pada PT. PLN pada saat kegiatan *Code of Conduct*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada suatu organisasi yang lebih kompleks dan lebih besar, dalam artian lebih banyak anggota organisasinya. Dengan judul pola komunikasi organisasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.. Dengan rumusan masalah yaitu bagaimana pola komunikasi organisasi PT. Sritex Divisi Garment? Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi yang terbentuk pada karyawan office dan karyawan produksi PT. Sritex pada divisi garment, bagaimana arus informasi yang ada di PT. Sri Rejeki Isman Tbk, hambatan dalam penyampaian informasi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk, dan pola komunikasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Alasan penelitian memilih PT. Sri Rejeki Isman Tbk karena PT. Sri Rejeki Isman Tbk merupakan salah satu perusahaan besar bahkan telah di kenal berbagi belah dunia. Divisi produksi yang ada di PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. Sritex memiliki 3 divisi salah satunya yaitu divisi garment. Divisi garment yaitu divisi yang mengubah bahan kain menjadi pakaian jadi yang siap untuk di pakai. Pemilihan garment karena menurut peneliti produksi divisi garment merupakan bagian vital dalam produksi.

2. METODE

Penelitian ini masuk dalam penelitian komunikasi pada level komunikasi organisasi karena terdapat pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi dalam suatu organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, menurut Strauss dan Corbin (Sujarweni, 2014) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang hasilnya berupa temuan-temuan yang tidak bisa di dapat dengan prosedur-prosedur statistic atau dengan cara-cara kuantifikasi. Pada umumnya penelitian kualitatif dilakukan untuk meneliti tentang kehidupan bermasyarakat, suatu sejarah, suatu tingkah laku atau perilaku, suatu fungsional dalam sebuah organisasi, aktivitas social dan lain-lain. Menurut Bogdan dan Taylor (Sujarweni, 2014), menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan salah satu teknik penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk deskriptif berupa kata-kata (ucapan atau tertulis) dan perilaku dari subyek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan pola komunikasi organisasi yang ada pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. Sritex dan bagaimana arus informasi yang terjadi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. Sritex.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex bagian produksi divisi garment. Adapun subyek penelitian ini adalah karyawan bagian kantor (personalia) dan karyawan bagian pabriknya PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex divisi garment. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil sampel yang mana anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama (Sujarweni, 2014). *Purposive sampling* merupakan teknik sampling dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu untuk mengambil sampel. Dalam teknik ini peneliti telah menentukan kriteria untuk menentukan narasumber yang akan di jadikan subjek dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti lebih cenderung menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampling di tentukan dengan kriteria sebagai berikut karyawan office di PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex bagian produksi divisi garment dan sudah bekerja lebih dari satu tahun. Dan karyawan produksi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex divisi garment dan sudah bekerja lebih dari satu tahun.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara terarah dan dokumentasi. Wawancara merupakan instrument yang di pakai untuk mencari data dengan lisan. Adapun data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari responden dengan kuesioner, panel dan FGD (focus Group Discussion) atau data hasil dari wawancara dengan narasumber. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, artikel, jurnal dan lain-lain (Sujarweni, 2014). Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang berasal dari hasil wawancara terarah dengan karyawan office dan karyawan produksi PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex bagian produksi divisi garment. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, web, dan lain-lain.

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dilakukan penganalisisan data. Analisis data menurut Mudjirahardjo (Sujarweni, 2014) merupakan kegiatan mengatur, mengurutkan mengelompokan, pemberian kode atau penandaan dan mengatagorikan data penelitian sehingga di peroleh suatu temuan yang fokus atau pokok masalah yang ingin di jawab. Menurut Miles dan Faisal (Sujarweni, 2014) yaitu analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data dilapangan maupun setelah semua data terkumpul. Analisis data dilakukan secara bersamaan dengan proses pencarian data dengan alur beberapa tahapan berikut yaitu (1) reduksi data adalah data yang di dapatkan di tulis dalam sebuah bentuk laporan atau data yang sudah terperinci. laporan yang sudah didapat disusun menurut data yang sudah didapatkan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang penting. Hal ini di maksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang data yang diperoleh dan mempermudah peneliti untuk mencari kembali data apabila ada data yang perlukan

untuk ditambahkan. (2) penyajian adalah pengelompokan dan mengurutkan data-data yang di peroleh berdasarkan pokok permasalahan dan di buat dalam bentuk matriks sehingga peneliti lebih mudah dalam melihat pola hubungan antara data satu dengan data yang lain. (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah data yang telah di reduksi dan disajikan secara runtut akan di Tarik kesimpulan yang sifatnya sementara. Setelah kesimpulan sementara ditarik lanjut di verifikasi menggunakan teknik verifikasi diantaranya triangulasi sumber data dan metode, diskusi dengan rekan dan pengecekan anggota. (4) kesimpulan akhir adalah kesimpulan yang di peroleh dari kesimpulan sementara yang telah di verifikasi sebelumnya.

Untuk mengecek valid atau tidaknya data yang diperoleh dalam penelitian, maka peneliti menggunakan triangulasi sumber data untuk menguji datanya. Validitas data digunakan untuk mengecek kesesuaian data yang diperoleh peneliti dengan data yang sesungguhnya dilapangan. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, karena komunikasi merupakan cara perusahaan membangun hubungan anatara anggota oragnisasi dan cara organisasi menyampaikan informasi terkait pekerjaan maupun kebijakan perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi secara tidak langsung akan membetuk pola dalam melakukan komunikasi, hal tersebut juga terjadi pada PT. Sri Rejiki Isman Tbk./ SRITEX. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. SRITEX divisi Garment antara karyawan office dan karyawan produksinya. menurut hasil wawancara degnan narasumber 1 Hanafi (follow up) karyawan office PT. SRITEX bagian garment bagaimana komunikasi organisasi dengan atasan (berkedudukan lebih tinggi):

“komunikasi biasa, yang penting kita intens saja misalkan ada informasi terkait tentang pekerjaan kita tetap berkomunikasi, selain kita komunikasi via yang seperti saat ini kan, kita ada seperti via WA atau apa kita juga berkomunikasi langsung, via email juga begitu”.

Menrut narasumber 2 Iin Sri Rejeki (*identor*) karyawan) karyawan office PT. SRITEX bagian garment untuk komunikasi dengan atasan :

“komunikasinya bisa secara langsung, secara lisan bisa lewat tertulis, bisa juga lewat hp. Tidak ada perenatara soalnya kan tidak ada yang bisa”.

Begitu pula dengan narasumber 3 Mike (administrasi) karyawan office PT. SRITEX bagian garment :

“Biasanya kita komunikasinya seperti biasa, kalau ada informasi yang penting kita langsung info langsung sama manejer, atau asisten menejer atau achive produksi, jika kita ada informasi atau hal-hal yang penting mereka langsung tahu. Jadi kita melakukan komunikasi secara langsung”.

Sedangkan menurut dari narasumber 4 dari karyawan produksi PT. SRITEX bagian garment bagaimana komunikasi dengan atasan, jawaban dari mereka hampir semuanya sama :

“untuk komunikasi dengan atasan secara langsung sih mas, soalnya kan atasan kita supervisor, dan kita juga sudah cukup lama kerja bareng jadi ya biasa aja mas jadi kalau kominkasi ya langsung”.

Narasumber 5 pun mengaskan bahwa karyawan produksi pada saat melakukan komunikasi ke atasan dilakukan secara langsung seperti dalam pernyataanya :

“ komunikasi dengan atasan ya mas? Kalau dengan atasan kita biasanya langsung mas. Soalnya atasan kita harus melaporkan setiap ada masalah atau kendala dalam kegiatan produksi itu. Kalau tidak dilaporkan nanti malah kita yang kena marah soalnya”

Sedangkan dalam mendapatkan informasi terkait pekerjaan karyawan office mendapatkan langsung dari atasan dan untuk menyampaikan informasi tersbut ke rekan kerja karyawan office secara langsung bisa secara personal atau melalui rapat/ meeting . Seperti yang telah di ungkapkan oleh narasumber 2 :

“Bisa langsung lewat atasan bisa lewat atasan pusat semua pekerjaan. Kan, kalau saya itu kan berhubungannya dengan mesin atau kayak pernak Pernik dan lain-lain jadi apabila ada kerusakan pada bagian produksi atau apa itu kan saya bisa tahu langsung baru kasih tahu atasan. Kalau untuk menyampaikan informasi kepada rekan kerja kita biasanya langsung, soalnya kalau rekan kerja sudah kayak saudara, sudah kayak keluarga,. Kita bisa kumpulin atau salah satu orang atau lebih seringnya kita pakai grup biar semuanya tahu jadi tidak ada yang salah paham gitu”.

Ditambah dengan pernyataan yang di sampaikan oleh narasumber 1 :

“kalau kita mekanismenya pekerjaan itu biasanya dari atasan kita. Karena semua pekerjaan bersumber dari persetujuan dari atasan kita, seperti itu. Jadi ada apa-apa atasan itu nanti ada approve baru nanti atasan akan memberikan kesiapa yang timnya seperti itu. Karena disini kita kerja nggak individual. Dalam penyampaian pekerjaan kita pasti harus tahu dulu, pekerjaan apa jenisnya, mekanisme pekerjaanya terus timnya seperti apa. Setelah kita tahu kita pelajari dulu, kemudian baru kita sampaikan semua fasilitas apa terus apapun yang terkait dengan ini kita sampaikan kita meetingkan terlebih dahulu”.

Berbeda dengan karyawan produksi mendapatkan informasi dari supervisor mereka dan menyampaikan kerekan mereka bisa secara langsung :

“untuk informasi biasanya supervisor mengadakan meeting dengan pimpinan-pimpinan, baru dari supervisor itu kita dapat informasi, jadi semua informasi dari supervisor. Kalau untuk kerekan kerja biasa sih mas, karena sudah lama kerja sama, jadi menyampaikan informasi ya langsung mas.”

Untuk karyawan office apabila ingin menyampaikan informasi kepada karyawan produksi cenderung melalui supervisor dari pada langsung ke karyawan produksi seperti yang di sampaikan oleh narasumber 1 :

“kalau ke karyawan produksi kita tidak langsung ya. saya sendiri kalau menyampaikan langsung ini tunjuk keatasnya masing-masing seperti itu. Jadi kita tidak langsung terjun ke anak buahnya tapi atasannya yang kita pegang, jadi semua informasi kita sampaikan melalui keatasnya masing-masing seperti itu. Apapun itu hal terkecil, perubahan, ataupun semua informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kita sampaikan via atasan (supervospr), baik itu by media social maupun by komunikasi langsung. Biasanya saya juga terjun langsung kelapangan sih”.

Sedangkan untuk karyawan produksi tidak bisa secara langsung menyampaikan informasi terkait pekerjaan kepada karyawan office melainkan melalui supervisor baru di sampaikan ke karyawan office. Hal tersebut di lihat dari pernyataan yang di sampaikan oleh narasumber 4 :

“kalau komunikasi dengan pegawai office itu kita nggak bisa, kita bisanya sama supervisor, baru supervisor ke pegawi officenya”.

Hal sama pun di nyatakan oleh narasumber 5 :

“Kalau factor yang menghambat sih nggak ada sih mas kalau sama rekan kerja atau sama-sama bagian operator, tapi kalau sama karyawan bagian office kita jarang komunikasi langsung mas, kita harus melalui supervisor kita, kalau komunikasi langsung biasanya waktu karyawan office ke bagian produksi itu bisa kita langsung komunikasinya tapi jarang banget”

Dan narasumber 6 pun menyatakan hal yang sama yaitu :

” Menurutku sih nggak ada mas, kalau emang ada masalah biasanya kita cari solusinya bareng-bareng, kalau nggak selesai baru ke supervisor. Kalau untuk komunikasi sama office kita nggak bisa mas, soalnya kita nggak punya akses buat komunikasi langsung dengan karyawan officenya.”

Terdapat beberapa hambatan yang di alami karyawan office dalam melakukan komunikasi dengan atasan, rekan kerja atau pun dengan karyawan produksi salah satunya dari segi bahasa dan jumlah, seperti apa yang sudah narasumber 1 :

“untuk saat ini masalah, awalnya kita ada hambatan karena atas kita kan bukan pribumi, jadi kita masalah komunikasi yang paling utama itu soal bahasa. Karenakan bahasa indonesia orang non pribumi kan agak susah apa lagi dia juga pendatang baru dan lain sebagainya, itu aja sih, cuman dalam menerangkan kalau ada masalah menerangkannya harus secara detail dan runtut. Kalau untuk rekan kerja itu pada dasarnya sudah mengalami pekerjaan yang sama walaupun jenis kerjanya berbeda-beda, pada saat kita menyampaikan misal ada missing saat kita menyampaikan, nanti akan kita cari solusi yang tepat gitu. Kalau karyawan produksi saya jarang sekali ketemu langsung dengan karyawannya, paling saya ketemu sama pimpinanya.”

Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang di sampaikan oleh narasumber 3 yang menyatakan bahwa hambatan yang paling mendasar dalam melakukan komunikasi dengan atasan, rekan kerja dan karyawan produksi yaitu :

“kalau sama rekan kerja atau karyawannya saya rasa tidak ada, Cuma kalau sama atasan biasanya bahasanya, soalnya kan dia pure korea, Indonesia juga sedikit agak terhambat tapi kalau ya udah cukup lama sekitar 2-3 tahunan sih jadi agak lancer”

Sedangkan dari karyawan produksi hambatannya dalam melakukan komunikasi dengan karyawan office lebih cenderung ke pada prosedur penyampaian informasinya. Karyawan produksi apabila ingin menyampaikan suatu informasi melalui supervisor baru di sampaikan ke karyawan office. Seperti yang di sampaikan oleh narasumber 4:

“Kalau dengan karyawan office kita nggak bisa mas, soalnya karyawan office sama operator itu jarang banget komunikasi, missal mau nyampaiin informasi ya lewat supervisor baru di sampaiin ke karyawan office”

Hal ini juga di pertegas oleh narasumber 5 yang menyatakan bahwa dalam penyampaian informasi yang di tujukan pada karyawan office harus melalui supervisor terlebih dahulu :

“ komunikasi sama karyawan office itu biasanya kita lewat supervisor mas. Apabila ada kendala atau masalah dengan jahitan kita informasikan ke supervisor dulu, nanti baru supervisor sampaiin ke karyawan officenya”

Sama hal nya dengan pernyataan yang berikan oleh narasumber 6 :

“Kalau aku biasanya langsung ke supervisor e mas. kalau ke karyawan office kita orang produksi nggak bisa nyampain langsung. Jadi ya kalau ada informasi yang kita sampaiin ke supervisor mas. kalau sama rekan kerja ya bisa sih mas komunikasinya, soale setiap hari kan kita ketemu dan kerja bareng”.

Dari pernyataan narasumber tersebut untuk melakukan komunikasi dengan karyawan office tidak bisa dilakukan secara langsung, karyawan office harus menyampaikan informasi kepada supervisor terlebih dahulu baru dapat disampaikan kepada karyawan office.

Pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ SRITEX pada divisi garment memiliki beberapa arus aliran informasi yang terjadi didalamnya. Seperti saat bagian karyawan office menerima secara langsung informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dari pimpinan untuk dirinya sendiri maupun untuk diteruskan kepada karyawan produksi. Sama halnya dengan karyawan bagian office memberikan informasi terkait pekerjaan kepada karyawan produksi yang melalui supervisornya. Karena dalam tatanan organisasi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ SRITEX posisi karyawan office lebih tinggi dari pada karyawan produksi. Sehingga terjadi aliran informasi ke bawah atau komunikasi ke bawah. Komunikasi ke bawah terjadi pada saat informasi diberikan dari anggota organisasi berotoritas lebih tinggi kepada anggota dengan otoritas lebih rendah (Pace & Faules, 1998). Katz & Kahn menjelaskan bahwa informasi yang sering disampaikan oleh atasan kepada bawahannya, yaitu informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan, dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, kebijakan serta praktik dalam organisasi, dan informasi tentang mengembangkan rasa tanggung jawab memiliki tugas (Pace & Faules, 1998). Sehingga komunikasi yang dilakukan oleh karyawan office kepada karyawan produksi yang terkait informasi pekerjaan, pengumuman ataupun kebijakan perusahaan merupakan komunikasi ke bawah.

Aliran komunikasi ke atas juga terjadi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ SRITEX pada divisi garment. Komunikasi ke atas terjadi ketika seorang anggota menyampaikan informasi atau melakukan komunikasi ke atasannya. Hal ini ditunjukkan dari karyawan produksi menyampaikan informasi terkait pekerjaan, kendala, masalah dll kepada bagian office melalui supervisor mereka, dari supervisor baru disampaikan kepada karyawan office. Komunikasi ke atas terjadi apabila anggota organisasi berkedudukan atau posisi lebih rendah melakukan komunikasi dengan anggota organisasi yang berkedudukan lebih tinggi (Pace & Faules, 1998). Arus aliran komunikasi ke atas terjadi karena karyawan produksi memiliki kedudukan atau otoritas lebih rendah dari pada supervisor maupun karyawan office. Pada dasarnya karyawan produksi lebih rendah kedudukannya dibandingkan dengan karyawan office, sehingga komunikasi yang dilakukan karyawan produksi ke karyawan office maka komunikasi yang mereka lakukan adalah komunikasi ke atas.

Pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ SRITEX arus atau arah aliran informasinya bukan hanya komunikasi ke atas dan ke bawah saja, terdapat juga arah aliran komunikasi horizontal yang terjadi dari penyampaian informasi kepada sesama rekan kerja yang memiliki kedudukan atau otoritas yang sama di organisasi dan memiliki atasan yang sama (Pace & Faules, 1998). Hal ini ditunjukkan dari karyawan office yang menyampaikan informasi secara langsung kepada rekan kerjanya dengan

melakukan meeting atau menggunakan media grup seperti grup chat. Sedangkan dalam karyawan produksi terjadinya komunikasi horizontal pada saat karyawan produksi menyampaikan informasi terkait pekerjaan atau kebijakan perusahaan ke sesama rekan kerja mereka. Biasanya mereka melakukannya secara langsung kepada rekan kerja mereka, karena pada dasarnya mereka sudah mempunyai kedekatan terhadap sesama rekan kerja.

Dalam suatu organisasi yang melakukan komunikasi atau adanya aliran informasi didalamnya akan membentuk suatu pola komunikasi. Dalam bukunya (Devito, 2011) membagi pola komunikasi menjadi lima, Pola lingkaran, dalam pola tidak mempunyai pemimpin sehingga setiap anggota mempunyai kedudukan yang sama. Setiap anggota mempunyai kekuatan dan wewenang yang sama, tidak ada yang mendominasi di antara mereka. Dan setiap anggotanya dapat melakukan komunikasi dengan dua anggota lain disisinya. Pola Roda, pola ini mempunyai seorang pemimpin yang jelas, orang tersebut berada dipusat. Orang tersebut adalah satu-satunya yang mampu mengirim dan menerima pesan dari keseluruhan anggotanya. Apabila ada salah satu anggota yang ingin melakukan komunikasi dengan anggota lainnya pesan harus disampaikan melalui pemimpin terlebih dahulu. Pola Y, dalam pola ini terdapat pemimpin yang jelas, dan dalam pola ini anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua anggota lainnya. Namun ketiga anggota ini memiliki komunikasi terbatas, hanya dengan salah satu anggota lainnya. Pola Rantai, pola ini hampir sama dengan pola lingkaran akan tetapi dalam pola ini anggota yang paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota, sedangkan orang-orang yang berposisi di tengah cenderung berperan sebagai pemimpin dari pada anggota dengan posisi lainnya. Pola Bintang, pola ini hampir mirip dengan pola lingkaran, yang membedakan dengan pola lingkaran yaitu setiap anggotanya dapat melakukan komunikasi dengan anggota lainnya. Dalam pola ini setiap anggota dianggap sama dan memiliki kekuatan yang sama dalam mempersuasi anggota lainnya.

Di lihat dari arus komunikasi yang terjadi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk. yang telah di temukan peneliti dari hasil wawancara, PT. Sri Rejeki Isman Tbk. membentuk beberapa pola komunikasi yaitu pola komunikasi Rantai dan pola komunikasi Y. Pada pola komunikasi Rantai di lihat dari sumber informasi yang berasal dari pemimpin pusat atau pemimpin bagian (divisi) yang di sampaikan kepada karyawan office untuk di teruskan kepada supervisor kemudian di sampaikan ke karyawan produksi. Pada pola komunikasi ini, supervisor tidak hanya meneruskan informasi kepada karyawan produksi saja, tapi supervisor juga dapat memberikan informasi kepada karyawan office. Begitu juga dengan karyawan office selain menyampaikan informasi ke supervisor tetapi juga menyampaikan informasi kepada pemimpin pusat atau pemimpin divisi. Dalam hal ini karyawan office dan supervisor berada pada posisi tengah yang mana mereka menjadi pusat arus informasi. Berbeda dengan pimpinan pusat/ pimpinan divisi dan karyawan produksi yang berada di tepi.

Mereka cenderung hanya bisa berkomunikasi dengan satu orang di sampingnya. Untuk pemimpin pusat/ pemimpin divisi hanya bisa berkomunikasi dengan karyawan office, sedangkan karyawan produksi hanya bisa berkomunikasi dengan supervisor saja.

Sedangkan pola komunikasi Y dapat di lihat pada cara karyawan office mendapatkan informasi terkait pekerjaan itu bisa langsung dari pemimpin pusat dan bisa juga dari pemimpin bagian office. Setelah mendapatkan informasi terkait pekerjaan karyawan office menyampaikan kepada supervisor untuk di teruskan ke karyawan produksi untuk di tindak lanjuti. Apabila ada masalah atau kendala dalam pekerjaan karyawan produksi menyampaikan pada supervisor untuk di teruskan kepada karyawan office, setelah itu karyawan office menyampaikan informasi tersebut kepada pimpinan karyawan office dan pemimpin pusat. Dalam pola ini komunikasi karyawan office menjadi pusat arus informasi yang ada pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex dan berfungsi sebagai penyaring informasi yang ada, entah itu informasi untuk pimpinan pusat, pimpinan divisi atau juga ke supervisor karyawan produksi.

Sedangkan pola komunikasi lingkaran pada dasarnya semua anggota memiliki posisi yang sama dan memiliki kekuatan dan wewenang yang sama. Pola komunikasi lingkaran tidak termasuk dalam pola komunikasi yang ada pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex. Hal ini di karenakan dalam PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ Sritex pada divisi garment terdapat perbedaan kedudukan atas posisi jabatan.

Pola komunikasi roda dasar pola ini adalah pusat dari komunikasi ini yaitu pemimpin, apabila anggota komunikasi ingin berkomunikasi dengan anggota lainnya harus melalui pemimpin terlebih dulu, sehingga setiap anggota tidak dapat berkomunikasi secara langsung dengan anggota lainnya. Hal tersebut tidak terlihat dari bentuk arus komunikasi yang terjadi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. / PT. Sritex bagian produksi divisi garment.

Pola komunikasi bintang, yang menjadi dasar dalam pola ini hampir sama dengan pola komunikasi lingkaran, tapi pada pola ini anggotanya dapat berkomunikasi dengan semua anggota yang ada.

4. PENUTUP

Dalam dalam penelitian yang telah oleh (Fred C. Lunenburg, 2010) yang nyata bahwa suatu struktur organisasi dapat mempengaruhi pola komunikasi yang ada daam organisasi tersebut. Begitu pula seperti yang di temukan peneliti pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. atau yang sering kita sebut PT. SRITEX khususnya divisi garment memiliki beberapa pola komunikasi didalamnya. Hal tersebut dapat dilihat dari arus aliran informasi ke atas maupun ke bawah yang terjadi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk./ PT. SRITEX.

Aliran informasi ke bawah terjadi saat karyawan office menyampaikan informasi terkait pekerjaan ataupun kebijakan perusahaan kepada karyawan produksi. Tapi dalam penyampaian informasi tersebut karyawan office dalam penyampaiannya tidak secara langsung melainkan melalui supervisor karyawan produksi. Untuk aliran informasi ke atas dilihat dari karyawan produksi menyampaikan informasi terkait kendala atau masalah seperti mesin rusak, salah jahit, kain rusak dll. Informasi tersebut disampaikan kepada karyawan office melalui supervisor mereka. komunikasi secara horizontal disini dilakukan karyawan office saat mereka meeting tentang pekerjaan yang di terima dari atasana atau diskusi mencari solusi dari masalah-masalah, kendala-kendala yang terjadi dalam pekerjaan.

Di lihat dari arus komunikasi yang terjadi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk. yang telah di temukan peneliti dari hasil wawancara, PT. Sri Rejeki Isman Tbk. membentuk pola komunikasi Rantai dan pola komunikasi Y. Pada pola komunikasi Rantai di lihat dari sumber informasi yang berasal dari pemimpin pusat atau pemimpin bagian (devisi) yang di sampaikan kepada karyawan office untuk di teruskan kepada supervisor kemudian di sampaikan ke karyawan produksi. Pada pola komunikasi ini, supervisor tidak hanya meneruskan informasi kepada karyawan produksi saja, tapi supervisor juga dapat memberikan informasi kepada karyawan office. Begitu juga dengan karyawan office selain menyampaikan informasi ke supervisor tetapi juga menyampaikan informasi kepada pemimpin pusat atau pemimpin divisi.

Sedangkan pola komunikasi Y dapat dilihat pada cara karyawan office mendapatkan informasi terkait pekerjaan itu bisa langsung dari pemimpin pusat dan bisa juga dari pemimpin bagian office. Setelah mendapatkan informasi terkait pekerjaan karyawan office menyampaikan kepada supervisor untuk di teruskan ke karyawan produksi untuk di tindak lanjuti. Apabila ada masalah atau kendala dalam pekerjaan karyawan produksi menyampaikan pada supervisor untuk di teruskan kepada karyawan office, setelah itu karyawan office menyampaikan informasi tersebut kepada pemimpin office dan pemimpin pusat.

Sedangkan hambatan yang paling terlihat terjadi pada saat komunikasi ke atas, hal ini di karenakan oleh terbatasnya akses karyawan produksi untuk menyampaikan informasi kepada karyawan office. Dalam struktur komunikasi organisasi karyawan produksi terletak pada tataan paling bawah sehingga akses komunikasinya terbatas.

PERSANTUNAN

Pertama saya panjatkan puja dan puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini, serta saya banyak terimakasih kepada orang tua saya yang selalu sabar dan mendukung saya, tidak lupa pula

saya ucapkan terimakasih kepada Bapak Budi Santoso selaku pembimbing saya yang senantiasa memberikan masukan dan saran sehingga penelitian saya dapat terselesaikan, serta saya ucapkan terimakasih kepada teman-teman yang selalu mendukung saya apapun yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cacciattolo, K. (2015). Defining Organisational Communication. *European Scientific Journal* vol. 11, 20.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia Edisi Lima*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Fajar, M. (2009). *ilmu komunikasi teori & praktek edisi pertama*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Hakim, S. N. (2000). KOMUNIKASI ORGANISASI. *KOGNISI Majalah Ilmiah Psikologi* Vol. 4 No. 2, 59-63.
- Isnanto, B. A. (2017, April 21). Pabrik Baru Sritex Butuh 3.500 Karyawan. *Detikfinance*. Retrieved from <https://finance.detik.com/industri/d-3480987/pabrik-baru-sritex-butuh-3500-karyawan>
- Magdalena, M. (2017). Managerial Communication Influence on The Organizations. *ECOFORUM. Volume 6*.
- Manopo, J. V. (2014). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBENTUK EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.MAGNUM SIGN AND PRINT ADVERTISING SAMARINDA, . *Ejurnal Ilmu Komunikasi*.
- Mayastri, R. A. (2015). Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Internasional UNS-FISIP.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti, R. A., Lestari, M. T., & Ali, D. S. (2017). Komunikasi Organisasi PT. PLN (PERSERO) Area Bandung Dalam Kegiatan CODE OF CONDUCT. *Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 5, No. 2,, 210-221*.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangestu, M. (2015). Jaringan Komunikasi di The Piano Institute Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi* Vol. 3.
- Prasetyo, W. D. (2017). KOMUNIKASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Komunitas Rumah Hebat Indonesia dalam Memberdayakan Anak-anak Rejosari, Gilingan, Surakarta).
- Samsudin, S., Jalil, N. M., & Ibrahim, M. (2017). Exploring The Pattern of Internal Communication In Total Quality Management Implementasi In Manufacturing Companies. *SHS Web Of Conferences*, 33.
- Spaho, K. (2013). Organizational Communication and Conflict Management. *Management Journal* Vol 18.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Winkler, L., & dan Zerfass, A. (2016). Strategy and Organizational Culture – Conceptualizing the Interplay of Key Concepts in Communication. *Journal of Language, Culture and Communication*.