



**KOMUNIKASI ORGANISASI PENGURUS KOPERASI
MAJU DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI

MICHAEL FIHEELY

20200400034

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
2024**



**KOMUNIKASI ORGANISASI PENGURUS KOPERASI
MAJU DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar

Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

MICHAEL FIHEELY

20200400034

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
2024**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Tugas Akhir : Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nama : Michael Fiheely

NIM : 20200400034

Fakultas : Fakultas Sosial dan Humaniora

Skrripsi ini disetujui pada tanggal 21 Juli 2024

Disetujui,
Dosen Pembimbing

Kepala Program Studi

Dr. F.X. Rahyono. S.S. M.Hum
NIDN: 8918350022

Tia Nurapriyanti. S.Sos.I. M.I.Kom
NIDN: 0310048205



SURAT REKOMENDASI KELAYAKAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.I.Kom

Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Michael Fiheely

Menerangkan bahwa : 20200400034

Nama : Michael Fiheely

NIM : 20200400034

Fakultas : Sosial dan Humaniora

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dinyatakan layak untuk mengikuti sidang Skripsi.


Dinyatakan layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 21 Juli 2024

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Dosen Pembimbing


Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.I.Kom
NIDN: 0310048205


Dr. F.X Rahyono, S.S. M.Hum
NIDN: 8918350022

Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.I.Kom

Dr. F.X Rahyono, S.S. M.Hum

205

NIDN



LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Michael Fiheely
NIM : 20200400016
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Buddhi Dharma.

Tim Penguji

1. Ketua Penguji : Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.I.Kom
NIDN: 0310048205
2. Penguji 1 : Suryadi Wardiana, S.Ikom., M.IKom
NIDN: 0411118205
3. Penguji 2 : Dr. Irpan Ali Rahman, S.S., M.Pd
NIDN: 0405027807

Tanda Tangan

Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Buddhi Dharma


Dr. Sonya Ayu Kumala, S.Hum., M.Hum.

NIDN: 0418128601



PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir dalam bentuk skripsi berjudul “Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” merupakan asli karya saya sendiri.
2. Karya tulis ini murni ide, rumusan, dan penelitian saya sendiri, dengan tidak diperbantukan oleh pihak lainnya, kecuali oleh pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak ada karya ataupun opini yang sudah dituliskan ataupun disebarakan kepada orang lain, terkecuali dengan terang saya cantumkan sebagai referensi penulisan naskahnya melalui pencantuman penulisnya di daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan jika ada hal yang menyimpang di dalamnya, saya bersedia mendapat konsekuensi akademik berupa dicabutnya gelar yang sudah saya peroleh melalui karya tulis ini, serta konsekuensi lain sebagaimana norma dan ketentuan hukum yang ada.

Tangerang, 21 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Michael Fiheely

NIM: 20200400034

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir berupa Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu sesuai prosedur yang berlaku. Skripsi yang berjudul Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ini memuat penelitian kualitatif mengenai komunikasi organisasi oleh Pengurus Koperasi Maju. Penelitian ini disusun dengan tujuan melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Satu (S-1) di program studi Ilmu Komunikasi Universitas Buddhi Dharma.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP - Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Dr. Sonya Ayu Kumala S.Hum., M.Hum. - Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Buddhi Dharma
3. Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.I.Kom. - Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Buddhi Dharma
4. Dr. FX. Rahyono, S.S, M.Hum - Dosen Pembimbing dan Pembimbing Akademik yang dengan sabar membantu dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Kepala Tata Usaha dan Staf Fakultas Sosial dan Humaniora yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
7. Kepada Bapak Njo Hendwi Wijaya selaku Ketua Pengurus Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
8. Kepada Bapak Marga Tjanto Santosa selaku Sekretaris Pengurus Koperasi Maju, terima kasih yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis

memperoleh hasil penelitian dan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan tentang penelitian ini

9. Kepada Ibu Dhammayanti selaku bagian Personalia Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
10. Kepada Ibu Ika Aprilia selaku bagian Personalia Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
11. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan moril dan material, doa, serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah disebutkan maupun yang tidak disebutkan namanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis telah berusaha sebaik mungkin sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Terima kasih sekali lagi, semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 21 Juli 2024



Michael Fiheely

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Pengurus Koperasi Maju dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian ini adalah pengurus dan pengelola Koperasi Maju. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Pengurus Koperasi Maju sudah efektif. Hal ini terlihat dari adanya kesamaan persepsi antara Pengurus Koperasi Maju dan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, pengurus juga memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan secara berkelanjutan. Pengurus Koperasi Maju juga menerapkan gaya komunikasi yang terbuka dan partisipatif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Komunikasi yang efektif antara Pengurus Koperasi Maju dan karyawan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi lebih termotivasi, produktif, dan memiliki rasa memiliki terhadap Koperasi Maju. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang komunikasi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memperkaya pemahaman tentang efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks koperasi. Serta penelitian ini memberikan panduan bagi Koperasi Maju dan koperasi lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi komunikasi yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi Koperasi Maju dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *komunikasi, motivasi, kinerja karyawan, gaya komunikasi organisasi*

ABSTRACT

This research aims to find out how organizational communication carried out by the Advanced Cooperative Management improves employee performance. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. The subjects of this research are the administrators and managers of the Maju Cooperative. Data collection techniques were carried out through structured interviews. The research results show that organizational communication carried out by the Advanced Cooperative Management is effective. This can be seen from the similarity of perceptions between the Advanced Cooperative Management and employees regarding their respective duties and responsibilities. Apart from that, the management also provides motivation and enthusiasm to employees on an ongoing basis. The Maju Cooperative management also applies an open and participatory communication style, so that employees feel valued and heard. Effective communication between the Advanced Cooperative Management and employees has had a positive impact on employee performance. Employees become more motivated, productive, and have a sense of belonging to the Advanced Cooperative. This research contributes to the development of knowledge in the fields of organizational communication and human resource management. This research enriches understanding of the effectiveness of organizational communication in improving employee performance, especially in the cooperative context. And this research provides guidance for the Maju Cooperative and other cooperatives in improving employee performance through effective communication strategies. Apart from that, this research also provides practical benefits for the Advanced Cooperative in improving employee performance.

Keywords : communication, motivation, employee performance, organizational communication style

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN ORISIONALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian.....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	2
1.4 Kerangka Konseptual	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	3
2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	4
2.2 Kerangka Teoretis	8
2.2.1 Efektifitas Komunikasi Organisasi.....	8
2.2.2 Motivasi.....	10
2.2.3 Gaya Komunikasi Organisasi	12
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1 Paradigma Penelitian	15
3.2 Pendekatan Penelitian.....	15
3.3 Metode Penelitian	15
3.4 Subjek dan Objek Penelitian.....	16
3.4.1 Subjek Penelitian.....	16
3.4.2 Objek Penelitian	16

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.6	Teknik Analisis Data.....	17
3.7	Lokasi dan Waktu Penelitian	17
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		18
4.1	Profil Organisasi	18
4.1.1	Visi dan Misi	19
4.1.2	Struktur Organisasi.....	20
4.2	Temuan Hasil Penelitian.....	23
4.3	Pembahasan	30
4.3.1	Efektivitas Komunikasi Penyampaian Tugas dan Tanggung Jawab	30
4.3.2	Motivasi kepada Karyawan.....	44
4.3.3	Gaya Komunikasi Pengurus Organisasi Koperasi Maju	58
BAB V KESIMPULAN & SARAN.....		78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....		81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		82
LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Koperasi Maju.....	18
Gambar 4. 2 Website Koperasi Maju.....	19
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Koperasi Maju.....	20



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Temuan Efektivitas Komunikasi.....	23
Tabel 4. 2 Temuan Motivasi kepada Karyawan.....	25
Tabel 4. 3 Temuan Gaya komunikasi Pengurus.....	28



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Melalui komunikasi, pesan-pesan penting dapat disampaikan secara jelas dan akurat. Namun, hambatan dalam komunikasi seringkali terjadi dan dapat menyebabkan kesalahpahaman. Ketika komunikasi berjalan lancar, karyawan akan lebih memahami tugas dan tujuan organisasi, sehingga kinerja mereka pun ikut meningkat. Komunikasi organisasi bagaikan kunci utama di Koperasi Maju setiap anggota organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif untuk saling memahami pesan dan menyelesaikan pekerjaan bersama. Keefektifan komunikasi tercipta ketika semua pihak memahami maksud informasi yang disampaikan. Baik komunikasi dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya, harus memiliki makna yang jelas dan dipahami bersama agar tercipta harmonisasi dalam organisasi.

Menurut Abdullah (2010) dalam buku Komunikasi Organisasi, Komunikasi organisasi merupakan pertukaran informasi dan interaksi antar anggota dalam suatu organisasi, baik antara bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan, maupun bawahan dengan atasan. (Silviani, 2020). Kesulitan dalam menyampaikan pesan secara efektif tidak hanya terjadi pada kalangan tertentu, tetapi juga pada semua orang. Kurangnya penguasaan teknik komunikasi yang tepat seringkali menjadi akar permasalahan. Hubungan yang harmonis antara pihak yang menyampaikan pesan (komunikator) dan pihak yang menerima pesan (komunikan) sangat penting untuk menciptakan pemahaman yang saling menguntungkan. Pasalnya, kita cenderung lebih mudah memahami dan menerima pesan dari orang yang memiliki hubungan baik dengan kita

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam buku Koperasi: Teori dan Praktek (2001) mendefinisikan koperasi sebagai wadah bagi individu dengan kebutuhan dan aspirasi ekonomi yang sejalan untuk bersatu dan bekerja sama dalam mendirikan perusahaan bersama yang dikelola

dan diawasi secara demokratis, dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan bersama (Sitio, 2001).

Koperasi Maju sebagai koperasi yang sukses dan berkembang pesat, memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah dengan membangun komunikasi organisasi yang efektif antara pengurus koperasi dan karyawan. Penelitian tentang Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi Koperasi Maju untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan mereka agar dapat memahami cara-cara yang diambil oleh pengurus koperasi sehingga dapat mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Oleh karena itu, berdasarkan fakta yang ditemukan dalam orientasi lapangan yang tertulis dalam latar belakang, mengenai pentingnya komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penulis tertarik untuk meneliti peran komunikasi organisasi yang dilakukan pengurus Koperasi Maju dalam meningkatkan kinerja karyawan

1.2 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitian ini yaitu: “Bagaimana komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pengurus koperasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal?” Mengacu pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan komunikasi organisasi Pengurus Koperasi Maju yang diterapkan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sasaran analisis yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah :

- a. Menemukan efektivitas komunikasi yang dilakukan pengurus dalam menyampaikan tugas dan tanggung jawab karyawan.
- b. Menemukan motivasi dan semangat yang diberikan pengurus kepada karyawan.
- c. Menemukan gaya komunikasi pengurus yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan organisasi koperasi.

Dalam penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

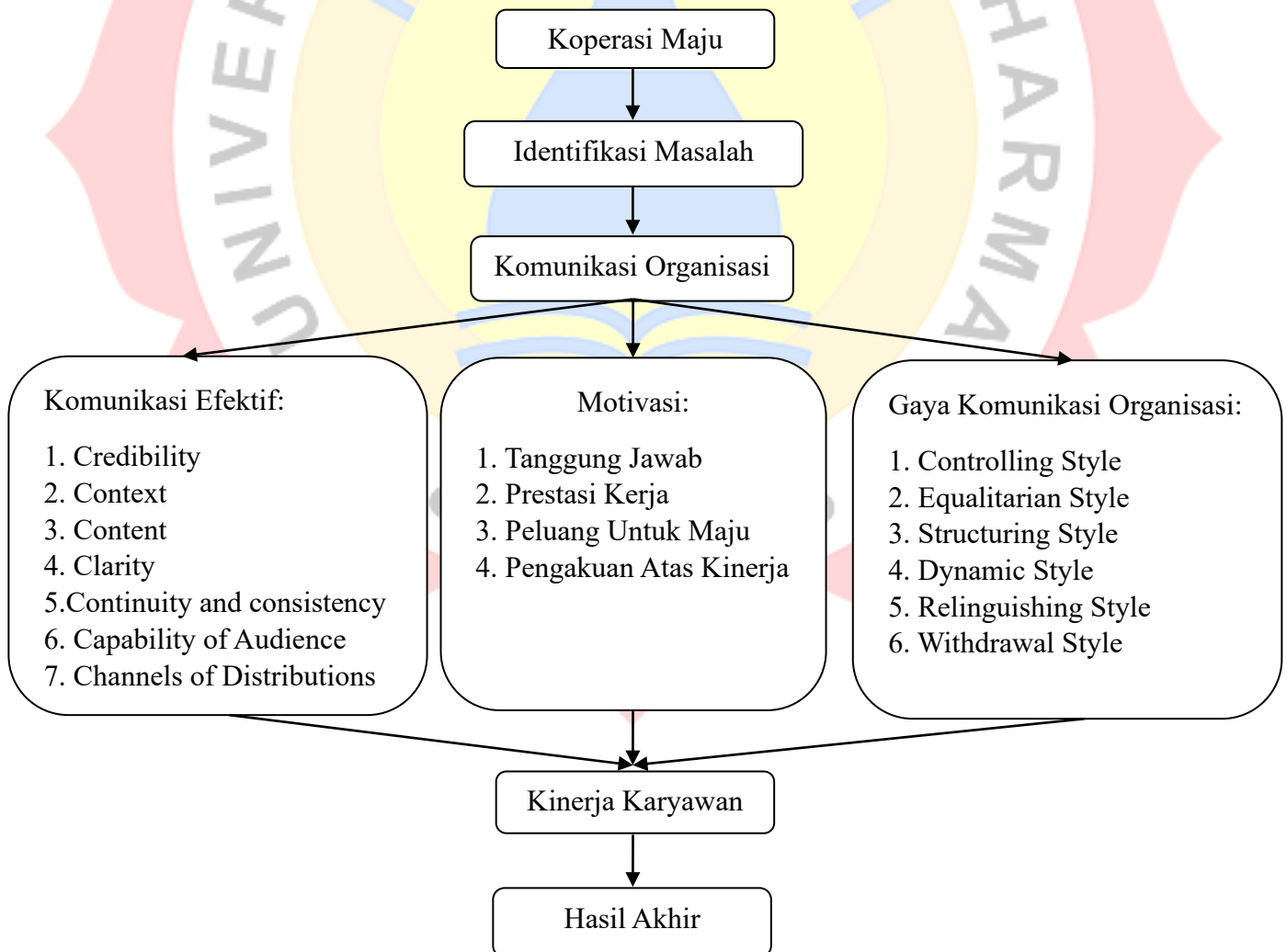
a. Manfaat Akademis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, menambah wawasan dan memenuhi salah satu kewajiban akademik untuk menyelesaikan studi syarat kelulusan bagi penulis di Fakultas Sosial & Humaniora, Universitas Buddhi Dharma.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan komunikasi organisasi pengurus yang efektif dan meningkatkan daya saing koperasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

1.4 Kerangka Konseptual



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu memberikan dasar bagi penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dengan mempelajari penelitian terdahulu, penulis dapat memperoleh teori dan konsep yang relevan untuk mengkaji penelitiannya. Penulis juga dapat membandingkan hasil penelitiannya dengan hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

Untuk memulai penelitian ini dengan mempelajari penelitian terdahulu sangatlah penting. Penelitian terdahulu dapat menjadi dasar dan pelengkap untuk menemukan rumpang-rumpang penelitian ini yang dapat digunakan pemutakhiran hasil penelitian. Dengan mempelajari penelitian terdahulu, wawasan kita akan semakin luas dan penelitian ini akan menjadi lebih baik. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas tentang komunikasi organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

1. Penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (Islami et al., 2020)

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Islami et al., 2020). Pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia”. Penelitian ini membahas masalah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Hasil dari pengumpulan data menunjukkan Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa komunikasi. Sistem komunikasi yang efektif sangat penting bagi setiap organisasi untuk menjalankan tugas-tugasnya, baik internal maupun eksternal. Komunikasi yang baik memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan berkembang. Organisasi besar membutuhkan sistem komunikasi yang kuat dan adaptif untuk menghadapi berbagai situasi, baik internal maupun eksternal. Sistem ini harus memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuannya. Selain itu, pemimpin organisasi harus mampu membangun dan memelihara komunikasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota dan memastikan organisasi bergerak ke arah yang benar. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak merasa didengarkan oleh pimpinan. Hal ini kemungkinan karena pimpinan, kepala divisi, dan manajer memiliki kebijakan sendiri dalam menanggapi saran karyawan. PT. Feva Indonesia perlu meningkatkan komunikasi internal antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menyampaikan visi dan misi kepada karyawan dengan jelas dan menekankan pentingnya menyelesaikan proyek pemerintah.

2. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Suryani et al., 2023)

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Suryani et al., 2023). Pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar”. Penelitian ini membahas masalah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Sedana Nadi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dan Kualitatif. Hasil dari pengumpulan data menunjukkan Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi, karena motivasi karyawan dapat dijaga dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi ini harus memberikan informasi yang jelas kepada karyawan tentang tugas mereka, bagaimana mereka mengerjakannya, dan bagaimana meningkatkan kinerja mereka jika di bawah standar. Penetapan tujuan yang spesifik, umpan balik atas kemajuan, dan penguatan perilaku yang diinginkan semuanya mendorong motivasi dan membutuhkan komunikasi yang baik.

3. Penelitian tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Daryanto et al., 2023)

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Daryanto et al., 2023). Pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”. Penelitian ini membahas masalah Motivasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kualitatif dan kajian pustaka. Hasil dari pengumpulan data menunjukkan Motivasi yang tepat, seperti memenuhi kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan pengakuan, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Mereka akan memiliki semangat kerja yang tinggi, rajin datang ke kantor, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan. Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berperilaku. Hal ini juga berlaku bagi tenaga kerja, di mana motivasi dibutuhkan untuk membangkitkan semangat mereka dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja mencakup berbagai jenis dorongan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, efisiensi, dan kualitas pekerjaan.

4. Penelitian tentang analisis pola komunikasi dan dampaknya pada kinerja karyawan (Giovanni & Suprianingsih, 2020)

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Giovanni & Suprianingsih, 2020). Pada tahun 2020 dengan judul “Analisis Pola Komunikasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro)”. Penelitian ini membahas masalah pola komunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Hasil dari pengumpulan data menunjukkan bahwa telah diketahui bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Komunikasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan koordinasi antar bidang di KUD Bale Yotro, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi efektif juga diperlukan untuk menghadapi arus informasi yang cepat akibat globalisasi, guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik dalam organisasi melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, membina, berkomunikasi, memotivasi, dan mengevaluasi karyawan secara menyeluruh. Komunikasi yang baik antar karyawan akan membangun hubungan yang positif dan meningkatkan kinerja, yang merupakan dasar penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan atas penelitian-penelitian terdahulu diatas maka peneliti menemukan rumpang-rumpang berikut:

Penelitian pertama yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia memiliki kelebihan penelitian ini mengumpulkan data langsung dari karyawan PT. Feva Indonesia untuk mendapatkan informasi yang akurat dan spesifik tentang komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kekurangan Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti komunikasi organisasi sebagai satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sementara ada faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang juga berperan penting. Penelitian terdahulu memberikan manfaat bagi peneliti ini adalah Penelitian ini memberikan pemahaman berharga tentang bagaimana komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia, tetapi ada beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan saat menafsirkan hasil dan mengembangkan penelitian lebih lanjut.

Penelitian kedua yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar (2018) memiliki kelebihan dalam penelitian ini memungkinkan peneliti memahami fenomena yang diteliti secara lebih mendalam. data kuantitatif memberikan bukti statistik, sementara data kualitatif memberikan konteks dan penjelasan yang lebih jelas. Kekurangan pada Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karir. Penelitian terdahulu memberikan manfaat bagi peneliti ini adalah Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan koperasi.

Penelitian ketiga yang berjudul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) (2023) memiliki kelebihan karna penelitian ini membahas topik yang sangat relevan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu bagaimana motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi

kinerja karyawan. Pemahaman tentang hal ini penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Namun terdapat kekurangan pada penelitian ini karena penelitian ini bersifat studi literatur yang tidak melibatkan pengumpulan data langsung, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Penelitian terdahulu memberikan manfaat bagi peneliti ini adalah Penelitian ini memberikan sumbangan penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dan hasil penelitian perlu diinterpretasikan dengan bijaksana.

Penelitian keempat yang berjudul Analisis Pola Komunikasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro) (2020) menjelaskan kelebihan penelitian ini dapat memberikan pemahaman berharga tentang bagaimana pola komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan di KUD, yang dapat membantu pengelola KUD dalam meningkatkan efektivitas organisasi mereka. Adapun kekurangan pada penelitian ini karena wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini mungkin belum cukup mendalam untuk memberikan penjelasan lengkap tentang bagaimana pola komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memberikan manfaat bagi peneliti ini adalah penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara pola komunikasi dan kinerja karyawan di KUD.

2.2 Kerangka Teoretis

2.2.1 Efektifitas Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan bagian tak terpisahkan dari aktivitas kehidupan manusia. Setiap hari, manusia berkomunikasi dengan lingkungan sosialnya menggunakan bahasa verbal dan nonverbal. Istilah "komunikasi" berasal dari bahasa Latin, "*communis*", yang berarti menciptakan kebersamaan. Akar katanya, "*communico*", berarti berbagi. Komunikasi juga berasal dari kata "*communication*" atau "*communicare*" yang berarti "membuat sama". Oleh karena itu, komunikasi melibatkan pertukaran pikiran, perasaan, dan informasi, serta menciptakan pemahaman bersama dan hubungan yang saling mengerti. Komunikasi dapat berupa pertukaran simbol, pesan, dan informasi, serta merupakan proses berbagi makna antara individu melalui simbol-simbol yang

sama. Komunikasi juga mencakup seni mengekspresikan ide dan ilmu tentang pengiriman informasi. Makna komunikasi mencakup dua hal penting: pertama, adanya pertukaran simbol verbal dan nonverbal dalam prosesnya, dan kedua, adanya kesamaan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi bertujuan untuk menciptakan hubungan kebersamaan, keakraban, atau keintiman antara pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan komunikasi (Bahfiarti, 2012).

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain. Interaksi dalam kelompok dan masyarakat membentuk kepribadian kita. Dalam setiap kelompok atau organisasi, kepemimpinan menjadi kunci penting bagi kelangsungannya, di mana ada pemimpin yang membimbing dan anggota yang berkontribusi. Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi adalah kegiatan menciptakan dan bertukar informasi dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung, dengan tujuan mengatasi ketidakpastian dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar (Mas & Haris, 2020). Komunikasi dalam organisasi, seperti instruksi dari atasan dan keluhan dari bawahan, sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Baik organisasi bisnis maupun sosial, keberhasilan mereka sangat bergantung pada bagaimana komunikasi terjadi di dalamnya. Contoh sederhana ini menunjukkan bahwa komunikasi adalah aspek krusial dalam setiap organisasi (Mas & Haris, 2020).

Komunikasi efektif adalah tentang menyampaikan pesan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Hal ini melibatkan pemilihan kata-kata, bahasa tubuh, dan media yang tepat agar pesan dapat tersampaikan dengan baik kepada audiens yang dituju. Agar komunikasi berjalan lancar dan mencapai tujuan, kita perlu memahami dan mempertimbangkan berbagai hal yang dapat memengaruhi efektivitas komunikasi tersebut. Menurut Scoot M Cutlip dan Allen dalam buku *Effective Public Relations* (Cutlip et al., 2009), menjelaskan faktor-faktor komunikasi efektif sebagai berikut :

a. *Credibility*

Kepercayaan adalah pondasi dari kredibilitas. Seorang komunikator yang efektif harus mampu membangun kepercayaan agar pesan yang disampaikan diterima dengan baik oleh audiens.

b. *Context*

Konteks adalah situasi atau lingkungan yang melatarbelakangi terjadinya komunikasi. Untuk memastikan komunikasi berjalan efektif, menciptakan konteks yang sesuai dan relevan akan menarik perhatian serta minat penerima pesan.

c. *Content*

Isi pesan adalah gagasan utama atau materi penting yang ingin disampaikan kepada audiens. Komunikasi akan efektif jika inti pesan tersebut bermakna dan relevan bagi penerima pesan.

d. *Clarity*

Pesan yang jelas dan tidak ambigu merupakan kunci keberhasilan komunikasi. Informasi yang disampaikan dengan jelas dapat mengurangi potensi kesalahpahaman di pihak penerima pesan.

e. *Continuity and consistency*

Untuk mencapai komunikasi yang efektif, pesan atau informasi perlu disampaikan secara konsisten dan berkelanjutan.

f. *Capability of Audience*

Komunikasi dianggap berhasil jika penerima pesan memahami isi pesan tersebut. Akan tetapi, tingkat pemahaman setiap individu tergantung pada latar belakang pendidikan, usia, atau status sosial.

g. *Channels of Distributions*

Selain komunikasi langsung, terdapat alternatif lain yaitu melalui media. Jenis media komunikasi baik cetak maupun elektronik, dapat dimanfaatkan. Pemilihan media yang sesuai dan tepat perlu dipertimbangkan secara tepat agar komunikasi tidak menjadi sia-sia.

2.2.2 Motivasi

Motivasi adalah kekuatan pendorong, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar, yang membuat seseorang bergerak untuk melakukan tindakan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kekuatan ini bisa berasal dari berbagai hal, seperti kebutuhan yang harus dipenuhi, keinginan yang ingin dicapai, harapan akan masa depan, cita-cita yang ingin diwujudkan, atau nilai-nilai yang dianggap penting. Terry (1996) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan individu

untuk meraih status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi. Motivasi ini berperan sebagai landasan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan dengan meningkatkan kemampuan dan kemauan seseorang (Sriatmi, 2021).

Motivasi organisasi merujuk pada kondisi internal individu yang memicu keinginan mereka untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Memotivasi karyawan adalah tugas penting seorang manajer. Ini melibatkan menciptakan struktur dan lingkungan organisasi yang memungkinkan setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan internal dan eksternal mereka. Motivasi sendiri adalah dorongan atau motif sukarela yang muncul dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Malthis (2016:114) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang menggerakkan tindakan seseorang. Tindakan ini biasanya didasari oleh alasan tertentu untuk mencapai tujuan. Pemahaman tentang motivasi sangat krusial karena motivasi tidak hanya memengaruhi kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan isu-isu sumber daya manusia lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Berbagai pendekatan dan model pemahaman motivasi muncul karena setiap teori memiliki perspektif dan kerangka kerja yang berbeda (Safrizal, 2020).

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013:5) dalam buku Optimalisasi Kinerja Pegawai (Safrizal, 2020) sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Keinginan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan dengan baik.

b. Prestasi Kerja

Keinginan untuk menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

c. Peluang Untuk Maju

Mengacu pada persepsi karyawan tentang kesempatan yang tersedia bagi mereka untuk berkembang dan mencapai kemajuan dalam karir mereka di dalam organisasi.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Mengacu pada apresiasi, penghargaan, atau pengakuan formal yang diberikan oleh organisasi atau atasan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, atau upaya mereka dalam pekerjaan.

2.2.3 Gaya Komunikasi Organisasi

Gaya komunikasi memberikan pemahaman tentang bagaimana individu dalam organisasi berperilaku saat berbagi informasi dan ide. Sedangkan pengaruh kekuasaan dalam organisasi membahas jenis-jenis kekuasaan yang digunakan oleh manajemen untuk memengaruhi orang lain. Dalam konteks kemampuan berkomunikasi, kita akan diajak untuk merencanakan tujuan terkait tugas dalam organisasi, memilih rekan kerja yang tepat, dan menentukan saluran komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku interpersonal khusus yang digunakan dalam situasi tertentu. Setiap gaya komunikasi terdiri dari kumpulan perilaku komunikasi yang bertujuan untuk mendapatkan respons tertentu dalam situasi tersebut. Ketepatan penggunaan suatu gaya komunikasi tergantung pada tujuan pengirim pesan dan harapan penerima pesan.

Menurut (Mas & Haris, 2020) menjelaskan bahwa terdapat enam gaya komunikasi organisasi sebagai berikut.

1. *Controlling Style* adalah Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan memiliki ciri khas keinginan untuk membatasi, memaksa, dan mengatur perilaku, pikiran, serta respons orang lain. Orang yang menggunakan gaya komunikasi ini sering disebut sebagai komunikator satu arah.
2. *Equalitarian Style* adalah Gaya komunikasi ini didasarkan pada kesetaraan, di mana terdapat aliran pertukaran pesan verbal, baik lisan maupun tertulis, yang bersifat dua arah.
3. *Structuring Style* adalah Gaya komunikasi yang terstruktur menggunakan pesan verbal, baik tertulis maupun lisan, untuk memperjelas perintah, jadwal tugas, dan struktur organisasi. Pengirim pesan fokus pada upaya mempengaruhi orang lain dengan berbagi informasi mengenai tujuan organisasi, jadwal kerja, serta aturan dan prosedur yang berlaku di dalamnya.

4. *Dynamic Style* adalah Gaya komunikasi dinamis cenderung agresif karena pengirim pesan menganggap lingkungan kerjanya berorientasi pada tindakan. Gaya ini sering digunakan oleh para juru kampanye atau supervisor yang memimpin tim penjualan.
5. *Relinquishing Style* adalah Gaya komunikasi ini lebih menekankan keterbukaan terhadap masukan, pendapat, dan ide dari orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan memiliki otoritas untuk melakukannya.
6. *Withdrawal Style* adalah Gaya komunikasi ini dapat menyebabkan komunikasi melemah karena orang-orang yang menggunakannya enggan berkomunikasi dengan orang lain akibat adanya masalah atau kesulitan interpersonal. Oleh karena itu, gaya komunikasi ini tidak cocok digunakan dalam lingkungan organisasi karena dapat menghambat pertukaran informasi dan kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

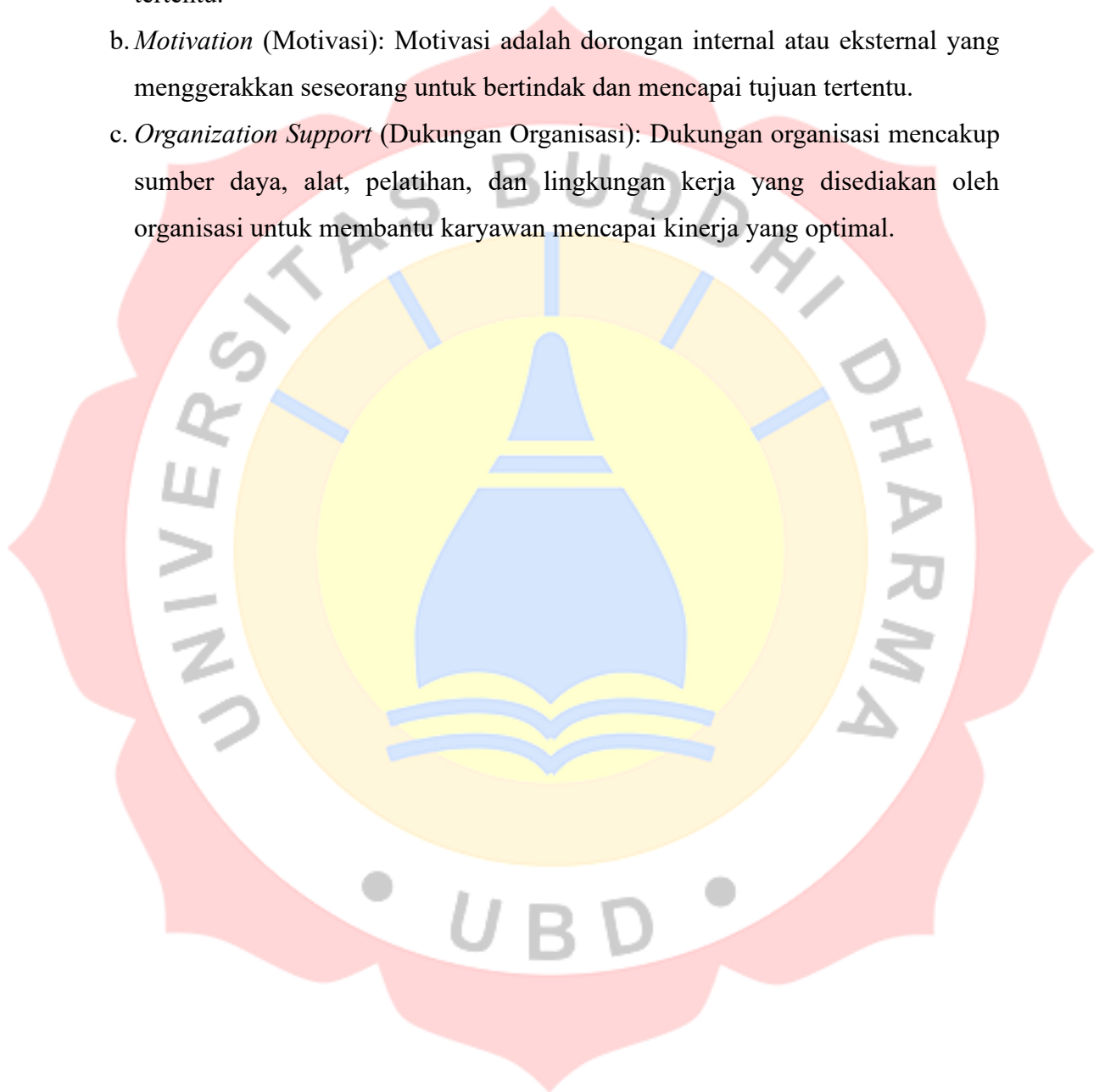
Secara keseluruhan, gaya komunikasi setara (*equalitarian*) adalah yang paling ideal. Sementara itu, tiga gaya lainnya (*structuring, dynamic dan relinquishing*) dapat digunakan secara strategis untuk memberikan dampak positif bagi organisasi. Namun, dua gaya terakhir (*controlling dan withdrawal*) cenderung menghambat interaksi yang bermanfaat dan produktif.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang yang dapat dibuktikan dan diukur secara nyata (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan, yang merupakan hasil pencapaian individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, adalah faktor krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang baik, berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Chatab (2007) dalam buku Kinerja Karyawan (Silaen et al., 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- a. *Ability* (Kemampuan): Kemampuan mengacu pada bakat, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
- b. *Motivation* (Motivasi): Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu.
- c. *Organization Support* (Dukungan Organisasi): Dukungan organisasi mencakup sumber daya, alat, pelatihan, dan lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai sudut pandang fundamental yang dipegang oleh seorang peneliti dalam memahami dan menjelaskan suatu fenomena. Bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pandangan mendasar peneliti terhadap asumsi-asumsi dasar dalam sebuah penelitian. Pandangan ini kemudian diwujudkan dalam model, metode, dan pelaksanaan penelitian yang dipilih oleh peneliti. Dengan kata lain, paradigma penelitian menjadi panduan bagi peneliti dalam menentukan pendekatan dan langkah-langkah yang akan diambil selama proses penelitian (Zuchri, 2021).

Dalam penelitian ini, metode kualitatif non positivistik digunakan sebagai metode utama, dengan wawancara mendalam sebagai alat pengumpulan data pendukung. Penulis berharap data yang disajikan dalam penelitian ini dapat semakin lengkap dan akurat, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat optimal.

3.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada penggambaran, penjelasan, dan pemahaman suatu fenomena secara mendalam dan menyeluruh, sehingga peneliti akan menjelaskan atau menggambarkan wawancara-wawancara secara menyeluruh dan mendalam terhadap subjek penelitian yang digunakan. Subjek penelitian ini peneliti peroleh dari observasi selama peneliti bekerja di Koperasi Maju.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan Metode penelitian yang menjelaskan secara rinci dan terstruktur atas fenomena secara mendalam dan menyeluruh seperti bagaimana penelitian akan dilakukan, termasuk langkah-

langkah yang akan diambil, waktu yang dibutuhkan, sumber data, cara pengumpulan data, dan metode analisis data. Dalam penelitian ini tidak berfokus pada jumlah sampel yang besar, melainkan pada kualitas dan kedalaman datanya, meskipun populasi yang diteliti terbatas, hal ini tidak menjadi masalah selama data yang dikumpulkan sudah cukup mendalam dan mampu menjelaskan fenomena yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Kriyantono (2008:51) yang menyatakan bahwa tidak perlu mencari sampling lainnya jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti

3.4 Subjek dan Objek Penelitian

3.4.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak yang memberikan data dan informasi yang diperlukan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Subjek yang digunakan oleh peneliti yaitu Pengurus dan Pengelola di Koperasi Maju. Jumlah karyawan yang dimiliki Koperasi Maju yaitu 31 orang yang terdiri dari pengurus & pengelola

3.4.2 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu komunikasi organisasi pengurus Koperasi Maju dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, karena peneliti ingin memahami apa yang terjadi di dalam komunikasi organisasi pengurus Koperasi Maju dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu melalui wawancara terstruktur pada Pengurus dan Pengelola Koperasi Maju yang berjumlah 5 orang. Wawancara dilakukan secara langsung berdasarkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dilakukan wawancara dari kedua belah pihak pengurus dan pengelola dikarenakan untuk mengetahui pendapat pengelola (karyawan) atas komunikasi organisasi yang dilakukan oleh para pengurus (pimpinan) apakah dapat meningkatkan kinerja para pengelola atau tidak. Wawancara dalam

penelitian ini dilakukan secara langsung, mengikuti jadwal dan ketersediaan narasumber.

3.6 Teknik Analisis Data

Proses mengolah data penelitian agar dapat dipahami dan diinterpretasikan. Data dikumpulkan, disusun dan dikategorikan lalu dibagi menjadi beberapa bagian yang lebih kecil dan relevan dengan fokus penelitian serta di olah secara mendalam untuk menemukan makna dan pola yang tersembunyi agar dapat menentukan apa yang ingin peneliti sampaikan kepada pembaca berdasarkan hasil olahan data lalu dari hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan agar mudah dipahami oleh penulis dan pembacanya.

Peneliti mengklasifikasikan hasil wawancara dengan memberikan kode pada setiap wawancara, setiap satuan data diberi nomor kode sebagai berikut:

1. Huruf : Nama inisial dan Jabatan Narasumber
 - a. P0 (Marga Tjanto Santosa) : Pengurus Koperasi Maju
 - b. K1 (Ika Aprillia) : Personalia Koperasi Maju
 - c. K2 (Damayanti) : Kepala Divisi PPA
 - d. K3 (Sidhi Agustiana Taniman) : Kepala Divisi PAMK
 - e. K4 (Antonius Novandi) : Wakil Kepala Divisi PPA
2. Angka : Indikator dan Nomor pertanyaan

Contoh : Kode data (P0.1.1) adalah kode data jawaban dari Bapak Marga Tjanto Santosa Pengurus Koperasi Maju untuk indikator 1 pertanyaan nomor 1.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 27 Maret – 31 Juli 2024 di Prasadha Jinarakkhita, Kantor Koperasi Maju yang beralamat di Jl. Kembangan Raya Blok JJ, Puri Indah, Kembangan Selatan, Kembangan, Jakarta Barat 11610. Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jakarta Barat.