

## **BAB V**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini berfokus pada komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Pengurus Koperasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk mencapai keberhasilan, terutama dalam menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan. Keberagaman karyawan menuntut adanya pendekatan komunikasi yang adaptif dan inklusif. Maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, Pengurus Koperasi telah berhasil menerapkan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

Selain itu, komunikasi yang jelas dan terstruktur antara Pengurus Koperasi dengan karyawannya merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan kinerja yang optimal. Motivasi dan semangat yang berkelanjutan di antara Pengurus Koperasi dan karyawan menjadi kunci dalam menjaga pemahaman bersama akan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga seluruh aktivitas dapat berjalan lancar sesuai rencana.

Komunikasi organisasi yang dilakukan Pengurus Koperasi telah terbukti mencapai kinerja karyawan yang optimal. Komunikasi yang efektif berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kemampuan pengurus dalam memotivasi dan memberikan semangat kepada karyawan melalui komunikasi yang tepat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### **5.2 Saran**

Dalam penelitian, peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan, organisasi, dan pihak-pihak terkait. Pada bagian akhir skripsi, penulis disarankan untuk memberikan

rekomendasi langkah-langkah yang relevan berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian. Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Saran untuk Koperasi Maju

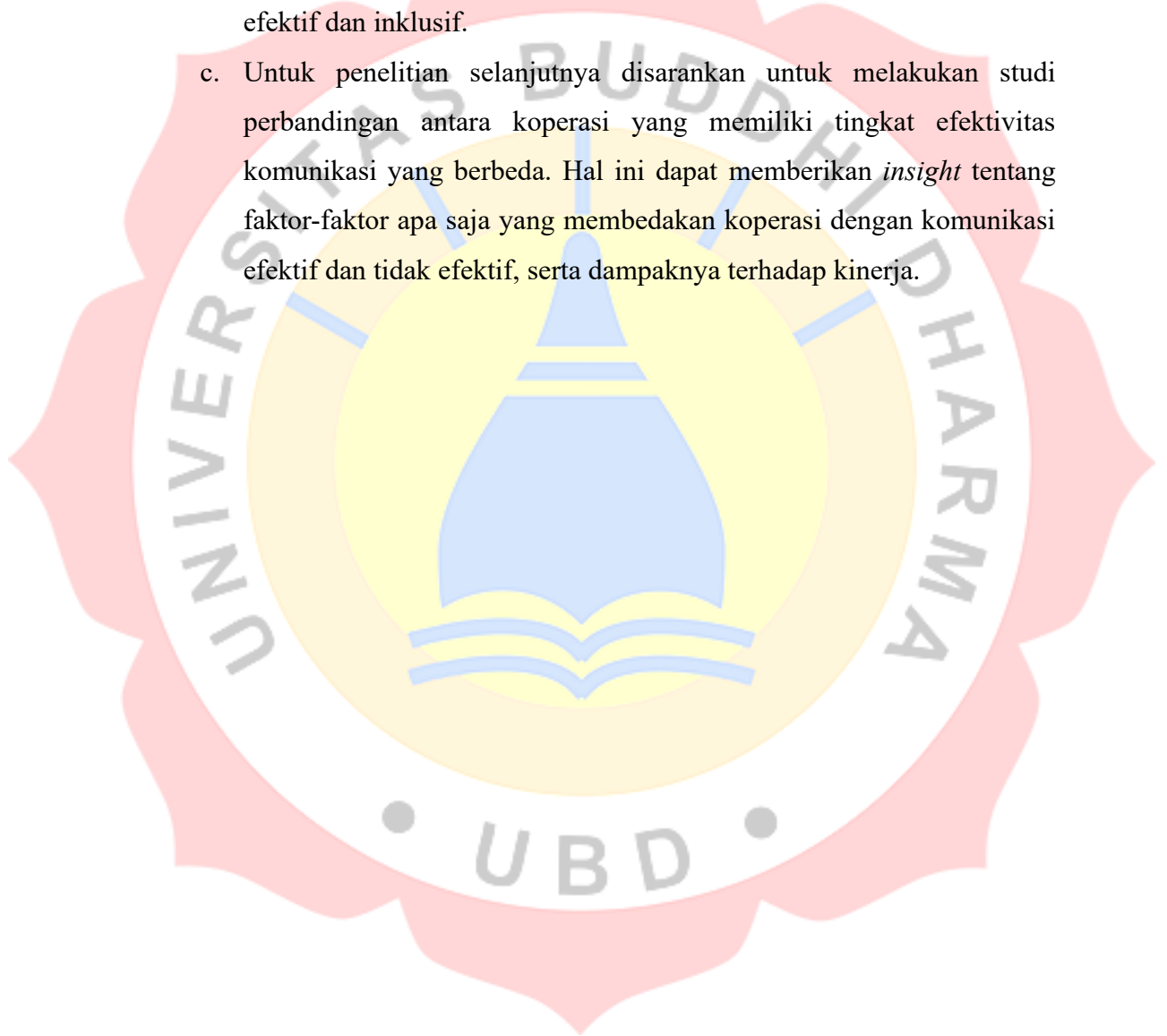
- a. Koperasi Maju disarankan untuk dapat mempertahankan dan tingkatkan komunikasi efektif yang telah diterapkan karena komunikasi telah terbukti efektif dalam menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan seperti lakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas komunikasi organisasi dan identifikasi area yang dapat ditingkatkan. Hal ini dapat memastikan pesan tersampaikan dengan jelas kepada semua karyawan, terutama mengingat keberagaman latar belakang mereka.
- b. Koperasi Maju diharapkan fokus pada pengembangan karyawan. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi dari Pengurus kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas komunikasi secara keseluruhan. Dorongan Pengurus dapat membuat partisipasi aktif dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan berikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka.
- c. Koperasi Maju disarankan dapat melakukan evaluasi dan adaptasi berkala terhadap efektivitas strategi komunikasi organisasi dan sesuaikan pendekatan sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman. Hal ini dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi organisasi, mempertahankan motivasi dan semangat karyawan, serta mencapai kinerja yang optimal secara berkelanjutan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

- a. Dalam penelitian ini, penulis menyarankan penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus tidak hanya pada komunikasi pengurus terhadap karyawan, tetapi juga komunikasi antar karyawan, serta komunikasi antara karyawan dengan anggota koperasi. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika

komunikasi dalam organisasi koperasi dan dampaknya terhadap kinerja secara keseluruhan.

- b. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih dalam mengenai hambatan-hambatan komunikasi yang mungkin terjadi dalam organisasi koperasi, seperti perbedaan budaya, tingkat pendidikan, atau gaya komunikasi. Dengan memahami hambatan-hambatan ini, dapat dikembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif dan inklusif.
- c. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi perbandingan antara koperasi yang memiliki tingkat efektivitas komunikasi yang berbeda. Hal ini dapat memberikan *insight* tentang faktor-faktor apa saja yang membedakan koperasi dengan komunikasi efektif dan tidak efektif, serta dampaknya terhadap kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bahfiarti, T. (2012). *BUKU AJAR DASAR-DASAR TEORI KOMUNIKASI*. 1–109.
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2009). *Effective Public Relations*. Jakarta : Kencana, 2009.
- Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217--225. <https://greenpub.org/JIM/article/view/348>
- Giovanni, J., & Suprianingsih, S. H. (2020). ANALISIS POLA KOMUNIKASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro). *Obis*, 3(1), 1–12. <http://jurnal.polteq.ac.id/index.php/obis/article/view/51>
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan Mohammad Insan. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Visi Komunikasi*, 19(02), 300. <https://doi.org/10.22441/visikom.v19i02.14215>
- Mas, S. R., & Haris, P. I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*.
- Nisa, H. (2016). Komunikasi Yang Efektif Dalam Pendidikan Karakter. *Universum*, 10(1), 49–63. <https://doi.org/10.30762/universum.v10i1.223>
- Safrizal, H. B. A. (2020). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. 1–23.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sitio, A. (2001). *Koperasi: Teori dan Praktek*.
- Sriatmi, A. (2021). Motivasi dan Kepemimpinan. *Siak.Stiemp.Ac.Id*, 6. [http://siak.stiemp.ac.id/\\_el/upload/assignment/2023103294/20223@2021@62201@mkk103@mtr-p@2023103294\\_7.pdf](http://siak.stiemp.ac.id/_el/upload/assignment/2023103294/20223@2021@62201@mkk103@mtr-p@2023103294_7.pdf)
- Suryani, N. N., Mitariani, N. W. E., & Dewi, I. A. R. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar. *Values*, 1, 259–273.
- Zuchri, A. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas

Nama : Michael Fiheely  
NIM : 20200400034  
Progam Studi : Ilmu Komunikasi-Fakultas Sosial Humaniora  
Tempat/Tanggal Lahir: Tangerang, 23 Maret 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Buddha  
Alamat : Grand Duta Cluster Alexandrite  
No. Telp : 081226277373  
E-mail : [mfihelly@gmail.com](mailto:mfihelly@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK : TK Dharma Putra Lulus Tahun 2007
2. SD : SD Dharma Putra Lulus Tahun 2013
3. SMP : SMP Dharma Putra Lulus Tahun 2016
4. SMA : SMA Dharma Putra Lulus Tahun 2019
5. S1 : Universitas Buddhi Dharma Lulus Tahun 2024

### C. Pengalaman Kerja

1. Koperasi Maju : April 2024 - Sekarang

## LAMPIRAN

### a. Instrument Wawancara

No	Pertanyaan kepada Pengurus	No	Pertanyaan kepada Karyawan
<b>Program Kegiatan yang dikomunikasikan</b>			
1	Bagaimana efektivitas pengurus dalam mengomunikasi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan karyawan?		
2	Bagaimana motivasi dan semangat yang diberikan pengurus kepada karyawan?		
3	Bagaimana gaya komunikasi pengurus yang diterapkan dalam menjalankan organisasi koperasi?		
<b>Efektivitas Komunikasi Penyampaian Tugas dan Tanggung Jawab</b>			
4	Bagaimana cara Bapak/Ibu menyampaikan tugas dan tanggung jawab para Karyawan agar tidak salah pengertian?	4	Sebagai Karyawan, apa yang dikomunikasikan pengurus kepada Bapak/Ibu terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda?
5	Bagaimana Bapak dapat meningkatkan keyakinan Karyawan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang di inginkan bersama?	5	Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Pengurus menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada Karyawan agar tidak salah memahami?
6	Sebagai Pengurus, apa saja yang Bapak komunikasikan kepada Karyawan (koperasi) terkait tugas dan tanggung jawab mereka?	6	Sebagai Karyawan, bagaimana cara Bapak/Ibu dapat mengetahui bahwa Pengurus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para Karyawan?
<b>Motivasi kepada Karyawan</b>			
7	Bagaimana cara Bapak memotivasi pekerjaan Karyawan agar mereka merasa terpenuhi dengan kebutuhan Karyawan yang berbeda-beda?	7	Jika para Karyawan sulit memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apa yang dilakukan Pengurus untuk memperjelas pemahaman?
8	Apa yang akan Bapak lakukan jika tugas dan tanggung jawab yang Pengurus berikan belum dipahami oleh Karyawan?	8	Bagaimana Anda sebagai Karyawan dapat meningkatkan keyakinan Pengurus bahwa upaya Anda akan menghasilkan hasil yang diinginkan?
9	Bagaimana cara Bapak sebagai Pengurus menjadi teladan dalam hal memotivasi Karyawan, Apa saja nilai-nilai atau perilaku yang Bapak tunjukkan untuk menginspirasi Karyawan?	9	Apa Motivasi Bapak/Ibu sebagai Karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi?



No	Pertanyaan kepada Pengurus	No	Pertanyaan kepada Karyawan
10	Seberapa besar keyakinan Bapak bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik?	10	Seberapa besar keyakinan Bapak/Ibu bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik?
<b>Gaya Komunikasi Pengurus Organisasi Koperasi</b>			
11	Sebagai Pengurus, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang tersedia untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Mengapa demikian?	11	Sebagai Karyawan, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang diberikan oleh Pengurus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Menurut Anda, mengapa demikian?
12	Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi yang Bapak terapkan di Koperasi Maju saat ini?	12	Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi Pengurus yang diterapkan saat ini?
13	Apakah Bapak, sebagai Pengurus, membuka ruang untuk masukan, ide, dan saran dari para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?	13	Sebagai Karyawan, apakah Pengurus sering memberikan masukan, ide, dan saran untuk para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?
14	Apa respon Bapak dalam menghadapi ide-ide atau pendapat-pendapat dari para Karyawan, dan hal itu penting untuk penetapan keputusan organisasi?	14	Apabila terdapat perbedaan pendapat dari para Karyawan, menurut anda bagaimana cara Bapak (Pengurus) menetapkan keputusan organisasi?

## Hasil Wawancara

### WAWANCARA 1

Pewawancara : Michael Fiheely  
Narasumber : Marga Tjanto Santosa  
Sebagai : Pengurus Koperasi  
Tanggal Wawancara : Kamis, 11 Juli 2024  
Lokasi Wawancara : Kantor Koperasi Maju



#### Hasil Wawancara

**1. Pertanyaan :** Bagaimana cara Bapak/Ibu menyampaikan tugas dan tanggung jawab para Karyawan agar tidak salah pengertian?

**Jawaban :** *“Saya selaku pemimpin/pengurus pada suatu perusahaan, pertama2 untuk menyampaikan tugas dan tanggung jawab para karyawan itu supaya tidak salah pengertian pertama2 yang disampaikan harus menyamakan persepsi dahulu, apa yang akan disampaikan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan itu supaya yang bersangkutan tau apa yang dimaksud pengurus dan apa yang karyawan maksud, mengapa harus menyamakan persepsi karna manusia itu mempunyai pengetahuan yang berbeda, ketrampilan yang berbeda dan attitude yang berbeda, tidak ada satupun manusia yg sama maka karna ada perbedaan itulah kalau ingin efektif untuk menyampaikan tugas dan tanggung jawab dan karyawan agar tidak salah pengertian apa yang dimaksud pengurus maka harus persepsi harus sama serta komunikasi nya harus jelas dan masing masing*



*paham apa yang dimaksud.” (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)*

- 2. Pertanyaan :** Bagaimana Bapak dapat meningkatkan keyakinan Karyawan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang di inginkan bersama?

**Jawaban :** *“Setelah persepsi nya disamakan, kita juga harus memiliki target yang jelas, target yg ingin dicapai harus jelas dan apapun yang kita sampaikan ada cara cara yg efektif untuk mencapai terget yg diinginkan jadi artinya bagaimana cara meningkatkan keyakinan jadi kita harus tunjukan kepada karyawan bahwa kita harus bersama sama untuk dapat mencapai target bersama tadi, hasil yg kita inginkan bersama saya sebagai pengurus harus menunjukan arah serta caranya bagaimana cara untuk mencapai target serta arah nya harus jelas di depan mata karyawan apa yang mau kita hasilkan itu.”*  
(Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

- 3. Pertanyaan :** Sebagai Pengurus, apa saja yang Bapak komunikasikan kepada Karyawan (koperasi) terkait tugas dan tanggung jawab mereka?

**Jawaban :** *“Setelah karyawan paham targetnya dan persepsinya sama saya selaku pengurus harus menyampaikan motivasi, harus memotivasi karyawan terus agar dia tidak kehilangan semangat dan motivasi ini harus terus konsisten dan terus berkelanjutan karna manusia itu kadang bisa up bisa down tergantung situasi dan mentalnya maka saya selaku pengurus harus memotivasi dan menjaga semangat nya tetap bersama sama agar mencapai tujuan nya bersama sama.”* (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

- 4. Pertanyaan :** Bagaimana cara Bapak memotivasi pekerjaan Karyawan agar mereka merasa terpenuhi dengan kebutuhan Karyawan yang berbeda-beda?

**Jawaban :** *“Maka yang pengurus sampaikan dengan cara melihat semangat kerja mereka bagaimana semangat mereka untuk mencapai tujuan dan apa tujuan, manfaat dia melakukan proses tersebut. Motivasi harus dilakukan secara berkelanjutan. Pengurus akan menjelaskan penilaian dan bagaimana penilaian kinerja tidak ada yang subjektif, karyawan yang memiliki prestasi akan memiliki kinerja yang baik atau tertinggi. Tidak memberikan perlakuan khusus secara subjektif dalam penilaian kinerja karyawan maka dari itu pengurus dapat mempertahankan motivasi karyawan dalam mencapai penilaian kinerja yg terbaik.”* (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

**5. Pertanyaan :** Apa yang akan Bapak lakukan jika tugas dan tanggung jawab yang Pengurus berikan belum dipahami oleh Karyawan?

**Jawaban :** *“Selaku Pengurus saya harus memastikan secara berulang dan berkelanjutan tentang pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan, serta attitude yang berbeda beda.”*

**6. Pertanyaan :** Bagaimana cara Bapak sebagai Pengurus menjadi teladan dalam hal memotivasi Karyawan, Apa saja nilai-nilai atau perilaku yang Bapak tunjukkan untuk menginspirasi Karyawan?

**Jawaban :** *“Seorang pengurus akan menjadi tolak ukur atau panutan bagi suatu organisasi atau perusahaan, Saya selaku pengurus menunjukkan sikap yang semangat kerjanya tinggi untuk pencapaian kinerjanya tinggi dan saya tidak boleh melanggar ketentuan yang sudah disepakati dan semena-mena untuk melakukan sesuatu di perusahaan ini, apabila memang karyawan ini ingin berhasil maka saya sebagai pengurus saya harus menunjukkan bahwa saya tidak boleh menunjukkan kesalahan apapun yang telah saya sepakati.”*  
(Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

7. **Pertanyaan** : Seberapa besar keyakinan Bapak bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik?

**Jawaban** : *“Saya selaku pengurus merasa sangat yakin karna pada saat pengurus melakukan pemilihan karyawan maka akan memilih calon karyawan yang terbaik paling tidak beliau sudah memenuhi standard minimum yang dimiliki oleh Koperasi Maju karna adanya test psychology, test pengetahuan, dll. Sehingga tinggal bagaimana saya sebagai pengurus berulang ulang secara terus memberitahu apa manfaatnya karyawan kalau dia bekerja secara bersama sama dengan pengurus untuk mencapai tujuan perusahaan ini. Terus menerus menggali dan memotivasi karyawan bahwa keberhasilan perusahaan ini bedasarkan kinerja.”* (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

8. **Pertanyaan** : Sebagai Pengurus, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang tersedia untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Mengapa demikian?

**Jawaban** : *“Sebagai perusahaan yang berkembang, pelatihan atau program perkembangan komunikasi itu sangat penting karena komunikasi merupakan kunci kesuksesan perusahaan, tanpa komunikasi yang baik antar karyawan dan pengurus, kita tidak dapat mencapai kesuksesan bersama. setiap karyawan & pengurus memiliki kemampuan, keterampilan dan attitude yang berbeda maka jalan yang paling efektif untuk mencapai pengertian bersama, motivasi dan manfaat bersama yaitu dengan meningkatkan terus menerus kemampuan komunikasi perusahaan.”* (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)

9. **Pertanyaan** : Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi yang Bapak terapkan di Koperasi Maju saat ini?

**Jawaban** : *“Saya selaku pengurus, selalu mendengarkan pendapat dari para karyawan terlebih dahulu dan tidak langsung menilai serta*

*memaksa karyawan untuk mengikuti kehendak saya, karena kita bekerja bersama-sama artinya kesuksesan dari program perusahaan ini tidak bisa hanya kesuksesan saya sendiri selaku pengurus namun kesuksesan ini harus kita bangun secara bersama-sama bahwa manfaat yang timbul akan berdampak positif untuk bersama, sehingga gaya komunikasi yang saya terapkan dan yang saya tunjukkan yaitu dengan apa yang kita capai, lalu bagaimana cara pencapaiannya menurut saya dan bagaimana cara pencapaiannya menurut anda , apakah ada jalan lain yang lebih efektif dan lebih sinergi. Sinergi merupakan kita harus membentuk cara yang baru, dari cara ini lah saya mengakui dan menghargai respon karyawan dan pikiran karyawan ,maka saya yakin gaya komunikasi yang saya terapkan sangat positif.” (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)*

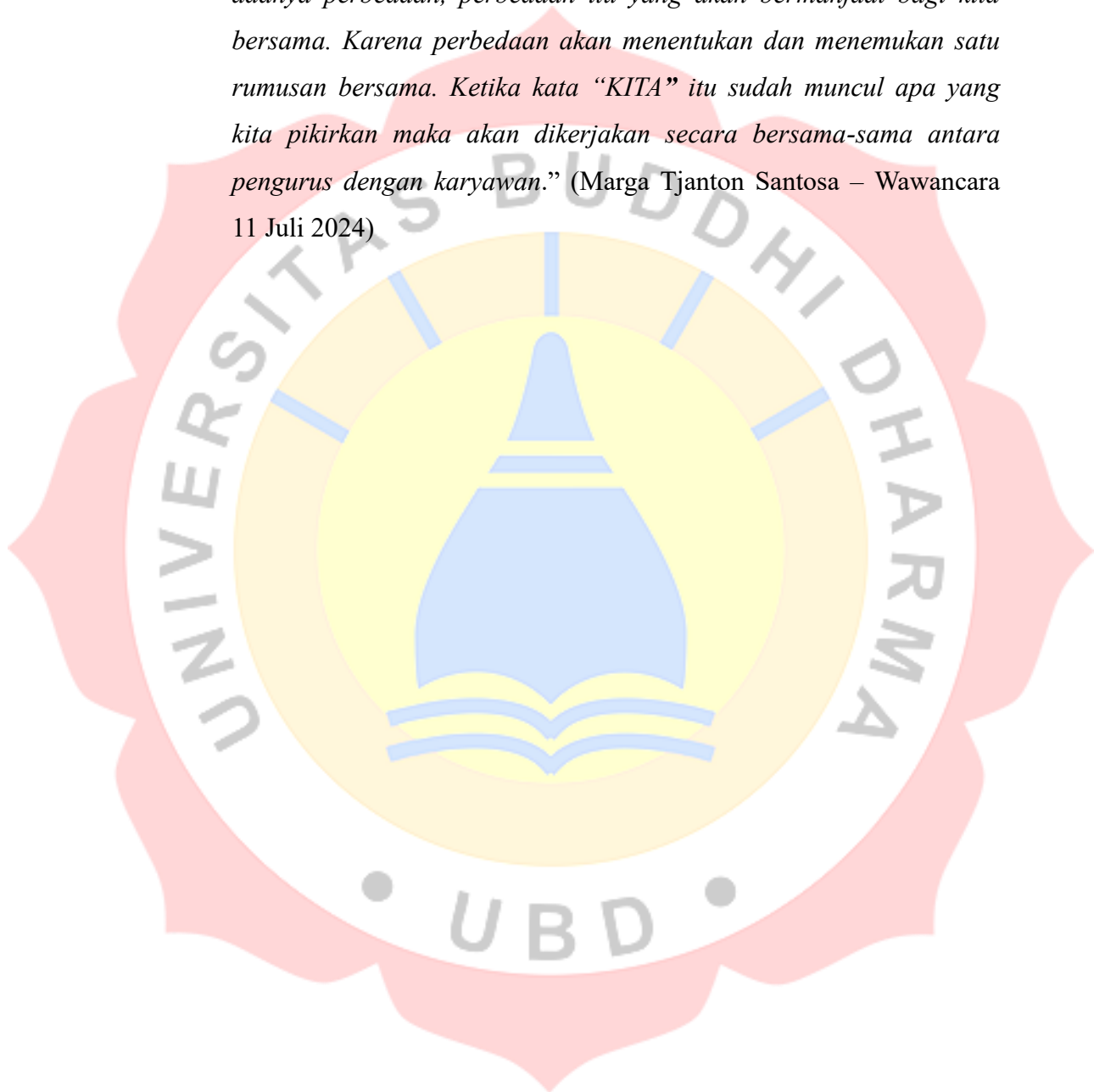
**10. Pertanyaan :** Apakah Bapak, sebagai Pengurus, membuka ruang untuk masukan, ide, dan saran dari para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?

**Jawaban :** *“Tentu saja, karena untuk mencapai sesuatu yang sinergi adalah hasil diskusi kita, kita merupakan bukan hasil pemikiran masing-masing tetapi ini merupakan bukti dari apa yang kita pikirkan bersama-sama dan kita lakukan untuk mencapai hasil tujuan bersama. Saya selaku pengurus membuka ide dan saran karena karyawan & pengurus memiliki kemampuan, keterampilan dan attitude yang berbeda.” (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)*

**11. Pertanyaan :** Apa respon Bapak dalam menghadapi ide-ide atau pendapat-pendapat dari para Karyawan, dan hal itu penting untuk penetapan keputusan organisasi?

**Jawaban :** *“Saya sangat senang apabila karyawan menyampaikan ide yang sedang kita kembangkan, ide dan pendapat harus di hargai karena pemimpin memiliki pengalaman dan pengetahuan tertentu tidak bisa pengetahuan dan pengalaman akan cocok dan sesuai*

*dengan jamannya maka setiap pemimpin harus coba terus mengembangkan dengan cara minta ide minta pendapat dari karyawan yang berbeda-beda agar mereka dengan senang hati menyampaikan apa buah pikirannya dan tidak boleh takut dengan adanya perbedaan, perbedaan itu yang akan bermanfaat bagi kita bersama. Karena perbedaan akan menentukan dan menemukan satu rumusan bersama. Ketika kata “KITA” itu sudah muncul apa yang kita pikirkan maka akan dikerjakan secara bersama-sama antara pengurus dengan karyawan.” (Marga Tjanton Santosa – Wawancara 11 Juli 2024)*





## WAWANCARA 2

Pewawancara : Michael Fiheely  
Narasumber : Ika Aprillia  
Sebagai : HRD Koperasi Maju  
Tanggal Wawancara : Kamis, 11 Juli 2024  
Lokasi Wawancara : Kantor Koperasi Maju



### Hasil Wawancara

**1. Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apa yang dikomunikasikan pengurus kepada Bapak/Ibu terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda?

**Jawaban** : *“Dari sisi pengurus menjelaskan flow proses, pengurus menjelaskan secara jelas tentang bagaimana alur kerjanya kemudian apa yg menjadi tugas dan tanggung jawab saya sebagai Karyawan kemudian bagaimana cara menjalaninya, karna selain ada proses pasti ada konsistensi dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya jadi lebih ada arahnya.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

**2. Pertanyaan** : Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Pengurus menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada Karyawan agar tidak salah memahami?

**Jawaban** : *“Dari pengurus biasanya sudah memberikan kerangka berpikir, jadi dari kerangka berpikir itu ada step step yang jelas bahwa apa saja yang menjadi tugas kita kemudian sejauh mana*

*tanggung jawab kita gitu, dan selain itu memang pengurus juga memberikan kepercayaan kepada kita dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga, saya sebagai Karyawan saya melihat dari arahannya, kerangka berpikirnya seperti apa saya jalani kemudian pengurus tinggal cross check kembali.” (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)*

**3. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, bagaimana cara Bapak/Ibu dapat mengetahui bahwa Pengurus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para Karyawan?

**Jawaban :** *“Dari saya, biasanya pengurus melakukan evaluasi, dari evaluasi itu biasanya ada tugas dan tanggung jawab terkait kebutuhan kita khususnya untuk pemenuhan kinerja kerja kita apa saja yang kurang atau ada apa ga yang harus di tindak lanjut artinya apakah ada hal hal yang bersifat berkelanjutan yang harus ditindak lanjut yang berhubungan dengan fasilitas kerja atau fasilitas lain dalam segi pendidikan sehingga kinerja kerja kita bisa efektif.” (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)*

**4. Pertanyaan :** Jika para Karyawan sulit memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apa yang dilakukan Pengurus untuk memperjelas pemahaman?

**Jawaban :** *“Apabila ada hal yang tidak jelas pengurus akan melakukan briefing ulang serta mentrigger kita, biasanya dengan pertanyaan-pertanyaan balik untuk membuat kita berpikir ternyata ada potensi baru dan peluang baru nih, selain itu juga dengan pengurus briefing ulang kemudian saat briefing akan ada evaluasinya, dari situ biasanya pengurus akan menyesuaikan dibagian mana Karyawan tidak paham dan akan didalami kembali serta diarahkan lebih lanjut.” (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)*

5. **Pertanyaan** : Bagaimana Anda sebagai Karyawan dapat meningkatkan keyakinan Pengurus bahwa upaya Anda akan menghasilkan hasil yang diinginkan?

**Jawaban** : *“Yang pertama tentunya akan ada standard kerja yang dipraktekan apabila ada goal yang ingin dilakukan sudah dibuatkan langkah-langkahnya yang biasa kita sebut project manajemen kita lakukan dengan penuh tanggung jawab dan kita melihat ada atau tidaknya indikator indikator yang menyatakan keberhasilannya dan kita upayakan mendekati indikator-indikatornya sehingga tentunya itu akan meningkatkan nilai kinerja kita.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

6. **Pertanyaan** : Apa Motivasi Bapak/Ibu sebagai Karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi?

**Jawaban** : *“Motivasi saya intinya bekerja dengan penuh tanggung jawab jadi artinya tiap prosesnya dijalanin masalah hasilnya itu merupakan dampak karna dengan kita berusaha bekerja dengan penuh tanggung jawab membuat kita bisa melihat peluang baru. Kalau hasilnya kita bisa maksimalkan otomatis tujuan organisasinya tercapai juga.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

7. **Pertanyaan** : Seberapa besar keyakinan Bapak/Ibu bahwa upaya yang Pengurus lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik?

**Jawaban** : *“Saya sangat yakin karna pengurus itu adalah seorang leader dalam Koperasi Maju, beliau juga biasanya mendampingi kita dalam berproses juga memberikan peluang baru untuk kita agar bisa bertumbuh, bila kita mencapai sesuatu kita selalu di apresiasi sebagai suatu bentuk pencapaian baik kecil maupun besar itu selalu diapresiasi oleh pengurus sehingga juga memberikan motivasi untuk kita untuk mencapai tujuan organisasi”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

**8. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang diberikan oleh Pengurus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Menurut Anda, mengapa demikian?

**Jawaban :** *“Kalau disini (Koperasi Maju), itu ada untuk pelatihan komunikasi bahkan beberapa kali, untuk pelatihan itu sangat membantu karena khususnya untuk yang komunikasi itu tentang bagaimana kita berkomunikasi dengan baik supaya menghindari konflik-konflik kecil akibat salah pemahaman pada saat kita berkomunikasi, kemudian juga bagaimana cara kita berkomunikasi dengan efektif supaya apa yang pesan ingin kita sampaikan dengan apa yang diterima itu nyambung. Dengan komunikasi efektif membantu kita memperkecil perselisihan karna kesalahpahaman sehingga hal itu dapat membantu kinerja kita lebih meningkat dan bisa fokus ke hal yang lain.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

**9. Pertanyaan :** Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi Pengurus yang diterapkan saat ini?

**Jawaban :** *“Pengurus itu sangat terbuka dalam arti ketika kita ada ide atau masukan, beliau ini bisa menampung pendapat kita, kemudian beliau akan memberikan arahan apabila pendapat yang kita berikan sesuai dengan yang diinginkan beliau akan membantu kita mencapai hal positif agar kita bisa merealisasikan ide atau masukan yang kita berikan. Ketika ada ide atau masukan yang kurang cocok cara pengurus untuk menolak itu baik dalam artian akan diberitahu bahwa ide atau masukan yang diberikan kurang berdampak ke hal tersebut jadi akan dikasih tau kata kunci untuk menyelesaikan pemahaman baru bagaimana ketika kita ada ide dampaknya kearah mana.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

**10. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, apakah Pengurus sering memberikan masukan, ide, dan saran untuk para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?

**Jawaban :** *“Pengurus akan memberikan tempat untuk diskusi atau forum diskusi, jika itu agak privasi biasanya kita akan melakukan meeting kecil yang lebih internal pada saat itu disampaikan untuk masalahnya dan dibahas bersama-sama, ketika diskusi pengurus tidak memetingkan perdebatan tapi lebih ke fungsi untuk ide ini ingin diarahkan kemana, mau memberikan dampak apa.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)

**11. Pertanyaan :** Apabila terdapat perbedaan pendapat dari para Karyawan, menurut anda bagaimana cara Bapak (Pengurus) menetapkan keputusan organisasi?

**Jawaban :** *“Jadi kalau ada perbedaan Pengurus akan melihat dulu, apakah hal tersebut bersifat kebijakan atau tidak kalau itu bersifat kebijakan akan di cek terlebih dahulu untuk masalah tersebut siapa yang berhak untuk memutuskan, tentu balik lagi sifat pengurus akan menampung berbagai hal baik pendapat, ide, data dan sebagainya dan itu yang akan dijadikan dasarnya, jika ada perbedaan pendapat itu merupakan hal wajar jadi nanti dari sisi Pengurus akan melihat dan di bandingkan dengan data terlebih dahulu, lalu diputuskan sesuai dengan keputusan yang terbaik.”* (Ika Aprillia – Wawancara 11 Juli 2024)



### WAWANCARA 3

Pewawancara : Michael Fiheely  
Narasumber : Sidhi Agustiana Taniman  
Sebagai : Kepala Divisi PPA  
Tanggal Wawancara : Kamis, 11 Juli 2024  
Lokasi Wawancara : Kantor Koperasi Maju



#### Hasil Wawancara

**1. Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apa yang dikomunikasikan pengurus kepada Bapak/Ibu terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda?

**Jawaban** : *“Yang dikomunikasikan oleh pengurus adalah kita mesti bisa untuk menentukan keputusannya kita tidak diminta oleh pengurus atau pimpinan kita untuk bertanya tapi kita diminta untuk bisa mengambil keputusan sendiri yang sesuai dengan nilai nilai koperasi sehingga keputusan yang kita ambil tepat tapi dari keputusan yang kita ambil kita akan jadi bahan diskusi dengan pengurus.”* (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)

**2. Pertanyaan** : Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Pengurus menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada Karyawan agar tidak salah memahami?

**Jawaban** : *“Memberikan gambaran secara garis besar dan tujuan untuk apa dan bagaimana cara kita mencapainya dan dalam proses mencapai tujuan, kita melihat dan mengupas strategi ke pekerjaan*

*kita sehingga pekerjaan kita bisa tetap on the track dan tepat guna.”*  
(Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)

- 3. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, bagaimana cara Bapak/Ibu dapat mengetahui bahwa Pengurus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para Karyawan?

**Jawaban :** *“Kita adalah tim jadi kita harus menerjemahkan apa yang digambarkan oleh pengurus sampai tuntas untuk dapat dieksekusi yang sudah diberikan pengurus secara gambaran besar apa yang mau dicapai dan kenapa mau dicapai sehingga bisa dicatat di dalam goal, dan goal itu menjadi kunci kita untuk dapat bisa kita eksekusi.”*  
(Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)

- 4. Pertanyaan :** Jika para Karyawan sulit memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apa yang dilakukan Pengurus untuk memperjelas pemahaman?

**Jawaban :** *“Jika hal itu terjadi pengurus itu akan memberikan gambaran secara detail mengenai tujuan dan goalnya dan apa dampaknya kita bisa mencapai hal tersebut sehingga nanti kita sebagai karyawan dapat gambaran, gambaran tersebut akan kita gunakan sebagai eksekusi untuk mencapai tujuan yang ditentukan.”*  
(Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)

- 5. Pertanyaan :** Bagaimana Anda sebagai Karyawan dapat meningkatkan keyakinan Pengurus bahwa upaya Anda akan menghasilkan hasil yang diinginkan?

**Jawaban :** *“Untuk hal itu kita akan melihat dari hasil laporan karna pada dasarnya apa yang kita kerjakan itu harus tercatat dari catatan tersebut terdapat proses pencapaian target atau tidaknya karna didalam proses itu banyak hal hal yang bisa dituangkan menjadi pembelajaran, didalam proses itu kita karyawan akan mendiskusikan ke pengurus sehingga pengurus mendapatkan gambaran bahwa hal*

*tersebut yang ingin kita capai.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

6. **Pertanyaan** : Apa Motivasi Bapak/Ibu sebagai Karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi?

**Jawaban** : *“Motivasinya adalah dengan cara melihat dari tujuan perusahaan ini untuk kebermanfaatannya bersama dari anggota hingga ke Koperasi, atas dasar hal itu membuat motivasi kami selalu memberikan dampak kebermanfaatannya untuk anggota.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

7. **Pertanyaan** : Seberapa besar keyakinan Bapak/Ibu bahwa upaya yang Pengurus lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik?

**Jawaban** : *“Keyakinan besar atau tidak kita melihat dari upaya pengurus kita, pengurus memberikan contoh melalui tindakan tidak hanya kata kata dan apa yang beliau lakukan kita bisa melihat bahwa upaya yang sudah maksimal dari pengurus yang diterapkan ke kita sehingga kita bisa menerapkan ke teman-teman lain sebagai suatu ketentuan untuk bisa kita eksekusi.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

8. **Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang diberikan oleh Pengurus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Menurut Anda, mengapa demikian?

**Jawaban** : *“Hal tersebut lebih kearah pelatihan yang bagaimana kita bisa mendapatkan informasi, hal hal yang perlu kita dapatkan dari anggota, tujuan utamanya adalah kita ingin mencari potensi dan kebutuhan anggota dengan kondisi seperti itu akan banyak pelatihan yang dilakukan oleh organisasi agar dapat meningkatkan proses tersebut, kenapa itu penting karna pada dasarnya kita bergerak dibidang pelayanan kita harus memberikan hal yang bermanfaat*

*makanya pelatihan dalam meningkatkan komunikasi itu sangat penting.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

**9. Pertanyaan :** Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi Pengurus yang diterapkan saat ini?

**Jawaban :** *“Dengan semakin jelas arahnya kita mau kemana dan kenapa kita mencapai hal tersebut, itu yang diberikan oleh pengurus di koperasi sehingga nanti arah yang kita tuju semakin jelas dan memberikan arah untuk menentukan goal yang organisasi tuju.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

**10. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, apakah Pengurus sering memberikan masukan, ide, dan saran untuk para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?

**Jawaban :** *“Untuk diawal pengurus akan membantu hal tersebut tapi ketika di pertengahan sudah tidak karna pengurus mengharapkan karyawan aktif, pengurus ingin kita mengetahui arah kemana tujuan kita, tujuan pengurus untuk melakukan hal itu karena memberikan regenerasi leader untuk generasi selanjutnya tapi bukan berarti karyawan dilepas begitu saja tetap akan ada pemantauan, diskusi dari hasil yang kita tentuin untuk kita diskusikan bersama dengan pengurus.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

**11. Pertanyaan :** Apabila terdapat perbedaan pendapat dari para Karyawan, menurut anda bagaimana cara Bapak (Pengurus) menetapkan keputusan organisasi?

**Jawaban :** *“Hal tersebut dilihat kembali pada aturan karna kita memiliki aturan yang telah dibuat nanti semua keputusan atau semua tujuan organisasi itu pasti akan ada dasarnya jika nanti ada beda pendapat kita akan liat dari sisi sudut dasarnya ama nilainya kita tuju sesuai atau tidak dengan nilai nilai perusahaan.” (Sidhi Agustiana Taniman - Wawancara 11 Juli 2024)*

## WAWANCARA 4

Pewawancara : Michael Fiheely  
Narasumber : Damayanti  
Sebagai : Kepala Divisi PAMK  
Tanggal Wawancara : Kamis, 11 Juli 2024  
Lokasi Wawancara : Kantor Koperasi Maju



Hasil Wawancara

**1. Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apa yang dikomunikasikan pengurus kepada Bapak/Ibu terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda?

**Jawaban** : *“Pengurus akan menginfokan tugas dan tanggung jawabnya apa saja jika ada kebingungan pengurus akan membantu, karyawan dapat mengkonfirmasi ulang atau menanyakan kepada pengurus tentang tugas dan tanggung jawab tersebut dan jika ada kesulitan dapat langsung ditanyakan kepada pengurus dikarenakan setiap karyawan yang diberikan tugas memiliki pandangan yang berbeda-beda.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

**2. Pertanyaan** : Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Pengurus menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada Karyawan agar tidak salah memahami?

**Jawaban** : *“Pengurus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencoba mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan cara membuat langkah2 dan mekanismenya jika disetujui maka dapat langsung dijalankan, jika terdapat kendala pembuatan mekanisme*



*tersebut maka dapat langsung dikomunikasikan kepada pengurus supaya ada solusi.” (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)*

- 3. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, bagaimana cara Bapak/Ibu dapat mengetahui bahwa Pengurus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para Karyawan?

**Jawaban :** *“Dari segi pendapatan akan disesuaikan dengan kinerja karyawan dan tugas karyawan, apabila sedang mengadakan event kantor dihari libur maka karyawan akan mendapatkan cuti tambahan dan setiap tahun Koperasi Maju mengadakan kegiatan jalan jalan bersama, apabila terdapat karyawan yang mengalami penurunan motivasi maka akan diberikan ruang untuk diskusi agar tidak menjadi beban kerja dan dapat bekerja hingga optimal.” (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)*

- 4. Pertanyaan :** Jika para Karyawan sulit memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apa yang dilakukan Pengurus untuk memperjelas pemahaman?

**Jawaban :** *“Apabila Karyawan mengalami kesulitan, Karyawan harus menjabarkan kesulitan apa yang dialami secara rinci lalu membuat pemahaman yang didapat serta mengkonfirmasi lalu didiskusikan kembali ke pengurus sesuai atau tidaknya hal tersebut.” (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)*

- 5. Pertanyaan :** Bagaimana Anda sebagai Karyawan dapat meningkatkan keyakinan Pengurus bahwa upaya Anda akan menghasilkan hasil yang diinginkan?

**Jawaban :** *“Upaya yang dilakukan akan dilihat dari proses karna apapun upaya yang dilakukan kita harus membuat laporannya karna jika tidak ada laporannya kita tidak akan mengetahui progres kita sudah sampai mana dan jika terdapat kesalahan maka akan diperbaiki agar hasil yang diinginkan sesuai dengan keyakinan pengurus.” (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)*

6. **Pertanyaan** : Apa Motivasi Bapak/Ibu sebagai Karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi?

**Jawaban** : *“Motivasinya adalah satu visi dan misi sesuai dengan nilai kehidupan, seperti contoh apabila kita berkerja diluar dan diberikan target lalu tercapai maka kita akan senang tetapi tidak merasa puas, sedangkan jika kita sejalan dengan nilai nilai perusahaan maka akan lebih optimal walaupun tidak mudah tetapi kita tidak akan menyerah karena perjalanan yang kita lewati tidak akan selalu lancar.”*  
(Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

7. **Pertanyaan** : Seberapa besar keyakinan Bapak/Ibu bahwa upaya yang Pengurus lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik?

**Jawaban** : *“Saya sangat yakin karena pengurus melakukan upaya yang baik dan dapat memberikan manfaat untuk orang lain serta tidak merugikan lalu sejalan dengan nilai kehidupan meskipun tidak mudah, terdapat naik turun kita akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai upaya tersebut dan menghasilkan kinerja yang baik, jika kita tidak yakin akan upaya yang pengurus lakukan maka kita tidak akan berusaha semaksimal mungkin.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

8. **Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang diberikan oleh Pengurus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Menurut Anda, mengapa demikian?

**Jawaban** : *“Ada, karna komunikasi ini hal yang sangat penting bisa, apabila kita salah bicara saja bisa menimbulkan perdebatan walaupun yang dimaksud bukan seperti itu, oleh karna itu pelatihan tersebut dapat membantu kita terjadinya miss communication antar karyawan.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

9. **Pertanyaan** : Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi Pengurus yang diterapkan saat ini?

**Jawaban :** *“Untuk gaya komunikasi yang diterapkan oleh pengurus saat ini adalah mereka memberikan ruang untuk kita memberikan ide atau masukan, terus kalau misalkan kita juga ada kayak kendala atau beda pendapat mereka memberikan kita karyawan ruang untuk diskusi bersama, jadi ingin membuat kita karyawan terus bertumbuh bersama-sama.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

**10. Pertanyaan :** Sebagai Karyawan, apakah Pengurus sering memberikan masukan, ide, dan saran untuk para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?

**Jawaban :** *“Iya betul, jadi pengurus ingin karyawan untuk mengeluarkan ide-ide untuk meningkatkan kita bisa bekerja sesuai dengan nilai-nilai koperasi, bisa lebih terampil, terus kalau kita lagi di kondisi yang sedang tidak bagus kita harus tau bagaimana cara menghadapinya.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

**11. Pertanyaan :** Apabila terdapat perbedaan pendapat dari para Karyawan, menurut anda bagaimana cara Bapak (Pengurus) menetapkan keputusan organisasi?

**Jawaban :** *“Kalau ada terjadinya perbedaan pendapat, pengurus akan mengkomunikasikannya terlebih dahulu dengan karyawan untuk bisa mencari tau alasan dibaliknya terus nanti kita akan mendiskusikan bersama-sama dan mencari kesepakatan baiknya mau seperti apa hingga kita menemukan pendapat yang bisa diterima oleh semua orang.”* (Damayanti - Wawancara 11 Juli 2024)

## WAWANCARA 5

Pewawancara : Michael Fiheely  
Narasumber : Antonius Novandi  
Sebagai : Wakil Kepala Divisi PPA  
Tanggal Wawancara : Kamis, 11 Juli 2024  
Lokasi Wawancara : Kantor Koperasi Maju



### Hasil Wawancara

**1. Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apa yang dikomunikasikan pengurus kepada Bapak/Ibu terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda?

**Jawaban** : *“Tentang pekerjaan apa saja yang dilakukan dan bagaimana cara menyampaikan ke tim, pengurus pasti akan secara jelas menyampaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan ke karyawan.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

**2. Pertanyaan** : Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Pengurus menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada Karyawan agar tidak salah memahami?

**Jawaban** : *“Pengurus akan mendelegasikan tugas tersebut kepada karyawannya dan pengurus akan menjelaskan bagaimana cara mencapainya dan melihat hasil kinerja yang telah dipercayakan kepada karyawan dan tim tersebut.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

3. **Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, bagaimana cara Bapak/Ibu dapat mengetahui bahwa Pengurus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para Karyawan?

**Jawaban** : *“Melihat dari konsistensi pengurus bagaimana ia berusaha memenuhi kebutuhan Karyawan dari segi penilaian jabatan, tunjangan lain lain, dan bukan hanya semata mata hanya bekerja saja tapi sebagai pengurus juga memperhatikan kebutuhan Karyawan kedepannya termasuk juga karir karyawannya.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

4. **Pertanyaan** : Jika para Karyawan sulit memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apa yang dilakukan Pengurus untuk memperjelas pemahaman?

**Jawaban** : *“Yang dilakukan pengurus adalah bercerita mengenai suatu dasar mengapa tugas ini diberikan kepada saya dan bagaimana saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas ini, dasar tersebut berisi proses kreasi yang berarti peluang untuk Karyawan menambahkan ilmu, menambah kapasitas kita.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

5. **Pertanyaan** : Bagaimana Anda sebagai Karyawan dapat meningkatkan keyakinan Pengurus bahwa upaya Anda akan menghasilkan hasil yang diinginkan?

**Jawaban** : *“Setiap apa yang dikerjakan, kami selalu memberikan report kepada pengurus baik hasil tersebut minus maupun plus, maka dari situ pengurus slalu mengakui dan mengapresiasi kinerja kita di setiap pekerjaan.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

6. **Pertanyaan** : Apa Motivasi Bapak/Ibu sebagai Karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi?

**Jawaban** : *“Motivasi saya adalah dengan jabatan sebagai wakadiv saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pengurus.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)



7. **Pertanyaan** : Seberapa besar keyakinan Bapak/Ibu bahwa upaya yang Pengurus lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik?

**Jawaban** : *“Saya merasa yakin karena pada setiap tahun nya perusahaan kami terdapat penilaian kinerja. ketika kami mencapai suatu pekerjaan, kami selalu mendapatkan penilaian kinerja yang baik dan sesuai dengan hasil kerja kita yang dinilai dari prestasi, kedisiplinan dan faktor-faktor lainnya yang akan mendukung penilaian kinerja kita.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

8. **Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apakah ada pelatihan atau program pengembangan yang diberikan oleh Pengurus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan? Menurut Anda, mengapa demikian?

**Jawaban** : *“Untuk program kami selalu ada training setiap 3 bulan sampai 6 bulan dan bahas komunikasi skill bagaimana komunikasi dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, di training tersebut terdapat kiat-kiat komunikasinya.”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

9. **Pertanyaan** : Hal positif/manfaat apa yang timbul dari gaya komunikasi Pengurus yang diterapkan saat ini?

**Jawaban** : *“Hal positif dengan adanya komunikasi untuk kesalahpahaman dengan rekan kerja, bawahan, pengurus dapat di minimalisir dengan komunikasi dengan menyampaikan suatu pendapat, ide dan komunikasi, kita pastikan lagi lawan komunikasi kita mengerti apa yang kita komunikasikan. Di”* (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)

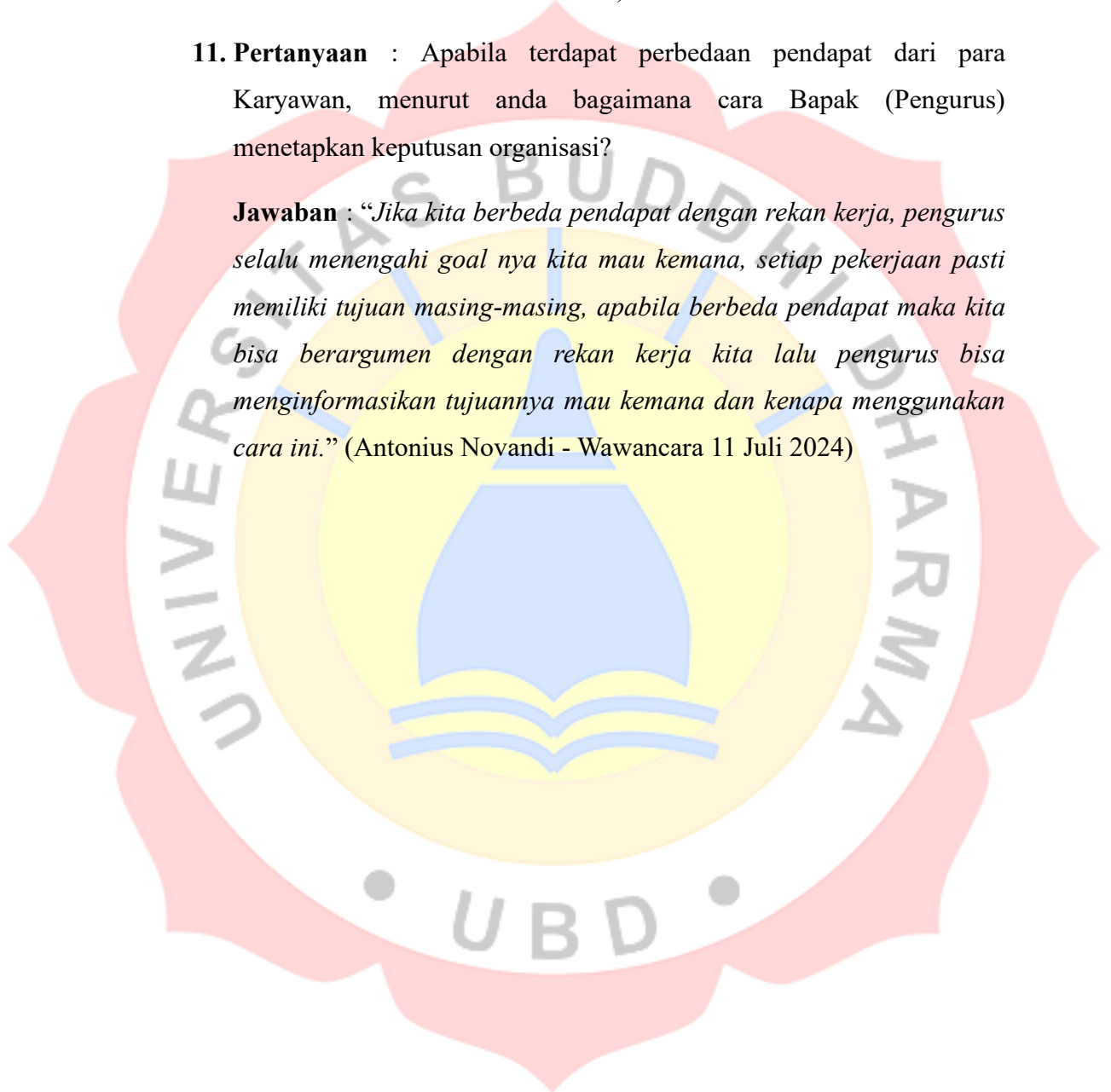
10. **Pertanyaan** : Sebagai Karyawan, apakah Pengurus sering memberikan masukan, ide, dan saran untuk para Karyawan? Jika “Ya”, bagaimana caranya?

**Jawaban** : *“Ya pastinya, ketika kita punya ide dan masukan , mungkin ide kita belum bisa digunakan dalam artian belum ada dampak*

*seperti bagaimananya , ketika kita punya ide jika belum sesuai pengurus akan menginformasikan apabila kita menggunakan cara ini, maka akan berdampak seperti ini, memberikan masukan kepada pengelola ketika kita salah mengambil keputusan.” (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)*

**11. Pertanyaan :** Apabila terdapat perbedaan pendapat dari para Karyawan, menurut anda bagaimana cara Bapak (Pengurus) menetapkan keputusan organisasi?

**Jawaban :** *“Jika kita berbeda pendapat dengan rekan kerja, pengurus selalu menengahi goal nya kita mau kemana, setiap pekerjaan pasti memiliki tujuan masing-masing, apabila berbeda pendapat maka kita bisa berargumen dengan rekan kerja kita lalu pengurus bisa menginformasikan tujuannya mau kemana dan kenapa menggunakan cara ini.” (Antonius Novandi - Wawancara 11 Juli 2024)*











## KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI

NIM : 20200400034  
Nama Mahasiswa : MICHAEL FIHEELY  
Fakultas : Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Jenjang : Strata Satu  
Tahun Akademik/Semester : 2023/2024 Genap  
Dosen Pembimbing : Dr. FX. Rahyono, S.S, M.Hum  
Judul Skripsi : KOMUNIKASI ORGANISASI PENGURUS KOPERASI MAJU  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Tanggal	Catatan	Paraf
2024-03-27	Pembahasan Umum tentang topik penelitian	
2024-05-14	Pembahasan Latar belakang dan masalah penelitian Pelajari lebih dahulu teori tentang komunikasi organisasi, dan gaya kepemimpinan	
2024-05-20	Yang perlu dikerjakan: A. Buat identifikasi dan rumusan masalah B. Perlu diuraikan kembali indikator-indikator atau ciri-ciri, atau kriteria tentang gaya kepemimpinan yang dipilih. Contohnya: Indikator-indikator yang telah ditetapkan belum tepat seperti dalam rumusan teorinya. Contoh: Gaya Kepemimpinan yang ada : Gaya Persuasif, Refresif, Partisipatif Indikator Gaya persuasif: 1. Mengandung ajakan 2. Tidak memaksa Gaya represif: 1/ instruksi 1. Berisi perintah yang memaksa 2. Ada nuansa ancaman 3. Ada tekanan kepada bawahan Gaya partisipatif: 1. Mengikutsertakan bawahan untuk menentukan/mengambil Keputusan, 2. Dst Indikator-indikator ini menjadi dasar untuk Menyusun daftar pertanyaan dalam wawancara. Berarti metode pengumpulan data adalah metode survey dengan instrumen wawancara. Wawancara ditujukan kepada: 1. Pihak pimpinan, jumlahnya tergantung pada situasi kepemimpinan di perusahaan yang diteliti. 2. Pihak staf, yaitu bawahan yang terkait langsung dengan kepemimpinan pihak pimpinan yang diwawancarai (yang menjadi informan intinya). Jumlah karyawan yang diwawancarai. C. Buat deskripsi perusahaan yang diteliti: 1. Nama perusahaan dan bidang usaha yang diteliti 2. Struktur organisasi 3. Hubungan antara pimpinan dan staf/ terkait dengan struktur organisasi. 4. Jumlah karyawan Bidang-bidang pekerjaan.	



Tanggal	Catatan	Paraf
2024-06-20	Yang harus dikerjakan: 1. Menulis latar belakang penelitian (di Pendahuluan) 1/ Cerita saja apa yang menarik pada Koperasi .... untuk diteliti 2. Berikan alasannya 3. Dilanjutkan (diakhiri) dengan identifikasi masalahnya. 4. Rumusan masalah dan Tujuan. 5. Mulai mencari teori yang berkaitan dengan efektivitas dalm komunikasi, motivasi, dan gaya komunikasi.	
2024-06-26	Pembahasan tentang Latar Belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah. Identifikasi masalah: a. Bagaimana efektivitas pengurus dalam mengomunikasi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan karyawan? b. Bagaimana motivasi dan semangat yang diberikan pengurus kepada karyawan? c. Bagaimana Gaya Komunikasi Pengurus yang diterapkan dalam organisasi koperasi terhadap karyawan?	
2024-07-01	Pembahasan Bab I, dan Bab II, dan instrument wawancara. Yang perlu dilakukan - Perbaiki penyajian teori-teori yang lebih fokus dan operasional untuk keperluan analisis. - Silakan rapikan koreksi pertanyaan penelitian, khususnya untuk gaya kepemimpinan. - Cara Menyusun pertanyaan penelitian dibuat berdasarkan identifikasi masalah, serta teori yang digunakan.	
2024-07-10	Pembahasan Daftar Pertanyaan Bab I, II, III Yang perlu dikerjakan: - Revisi bab I-33 seperti catatan - Mulai wawancara dan langsung transkripsi hasil wawancara - Revisi metode sesuai dengan teknik pengumpulan data wawancaranya.	
2024-07-11	Pembaahasan Struktur karangan dan isi pemabahasan di setiap subbab. Perbaiki dan catatan silakan lihat di naskah skripsi.	
2024-07-12	Menyusun penyajian hasil dan pembahasan secara menyeluruh dengan menggunakan data-data teks yang sudah terkodifikasi. Hasil analisis belum menunjukkan detail butir-butir jawaban indicator di setiap identifikasi masalahnya. Silakan diperbaiki.	

Mengetahui

Ketua Program Studi



Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom

Tangerang, 12 July 2024

Pembimbing



Dr. FX. Rahyono, S.S, M.Hum