

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Simpulan

Secara keseluruhan, komunikasi organisasi dalam divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara, meskipun sejalan dengan struktural perusahaan, belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Masih ada hambatan dari luar dan dalam pada divisi *warehouse* yang perlu dibenahi dari aspek komunikasi, dan kepemimpinan oleh admin divisi *warehouse* untuk kemudian meningkatkan, memotivasi, serta membangun kinerja dan budaya kerja yang produktif bagi perusahaan.

Beralaskan pada temuan penelitian dan pembahasan, maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa, kemampuan kepemimpinan oleh admin divisi *warehouse* yang sesuai pada fungsional perusahaan, akan membentuk dan menciptakan kinerja optimal pada staf divisi. Kejelasan dalam struktural diperlukan sebagai landasan awal perusahaan untuk kemudian membangun kinerja karyawan yang optimal sehingga tercipta kultural kerja positif pada divisi *warehouse*. Pemilihan pola komunikasi pada divisi *warehouse* belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan struktural perusahaan pada PT Maharaja Pusaka Nusantara, manajer mengarahkan agar para admin divisi, pada penelitian ini adalah admin divisi *warehouse* untuk dapat memimpin, mengarahkan, dan menegaskan konsep kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam fungsinya, admin divisi *warehouse* perlu menerapkan pola komunikasi organisasi yang efektif, membangun pola komunikasi bintang untuk upaya pendekatan kepada para staf *warehouse* dalam membangun, menghadapi hambatan internal dan eksternal divisi, dan meningkatkan motivasi kinerja para staf divisi, sehingga tercipta kultural kerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.2. Saran

Penulis berharap bahwa penelitian ini mampu memberikan kontribusi dengan baik untuk perkembangan ilmu pengetahuan, organisasi, dan pihak-pihak terkait yang selaras dengan segala bahasan yang ada pada penelitian. Pada bagian akhir ini, penulis memberikan rekomendasi terkait langkah dan sikap yang selaras dengan hasil dan temuan penelitian. Adapun saran-saran tersebut adalah berikut:

1. Saran divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara.

a. Kepada admin divisi *warehouse* di PT. Maharaja Pusaka Nusantara.

- Tidak melibatkan perasaan personal atau pribadi dan bersikap profesional, sehingga komunikasi organisasi juga berjalan sebagaimana mestinya. Isi pesan dan informasi dapat tersampaikan dengan baik. Mesti bersikap fleksibel namun tetap tegas di saat yang bersamaan kepada para staf gudang.
- Memberikan motivasi dengan bentuk *reward* atau pujian disaat staf *warehouse* mampu melaksanakan ataupun menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, admin divisi juga mesti menginisiasi *briefing* kepada para staf *warehouse*, supaya dalam *briefing* juga mampi memberikan arahan-arahan kepada para staf perihal pekerjaan yang mesti dilakukan, dan juga menyamakan kesepahaman terkait tantangan ataupun masalah-masalah yang ada atau akan dihadapi oleh divisi *warehouse*.
- Disaat *briefing* juga dirasa dapat diselipkan evaluasi kinerja para staf dan admin sehingga kerjasama pada divisi *warehouse* berjalan ke arah yang lebih baik. Komunikasi dengan keterbukaan dan tidak memendam suatu keluhan terhadap staf gudang.

b. Kepada para staf divisi *warehouse*:

- Lebih patuh dan taat terkait struktur kerja yang telah dibentuk, baik itu oleh manajer, ataupun admin divisi. Mengurangi kultural negatif, seperti merokok di luar meskipun masih berada di waktu jam kerja, tidur dan bersantai di kala senggang, dan lainnya. Meningkatkan produktifitas dikala senggang, seperti mengontrol kualitas barang-barang dan merapihkan serta membersihkan lane.
- Untuk para staf, komunikasi organisasi yang ada diantara staf sudah dikatakan sangat baik, untuk itu, ubah kekompakan dari yang tadinya bersama-sama melakukan budaya negatif, menjadi bersama-sama melakukan budaya kerja positif. Berani menegur dan memberi tahu admin divisi sebagai pemimpin apabila ada kesalahan-kesalahan yang diperbuat. Membuka diri dan menghargai admin divisi adalah dasar awal bagi para staf untuk memperbaiki komunikasi interpersonal terhadap admin divisi.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya.

- a. Karena fokus pada penelitian ini hanya berdasar pada aktivitas komunikasi organisasi yang terjadi pada divisi *warehouse* dalam meningkatkan kinerja, penulis menyarankan untuk memperdalam fokus penelitian ke arah ilmu akademisi yang dapat membedah faktor-faktor atau dorongan motivasi yang mampu meningkatkan performa kinerja dan kerjasama suatu tim atau divisi. Ilmu tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait alasan mengapa kinerja dan kerjasama perlu ditingkatkan serta bagaimana cara meningkatkannya secara personal.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan untuk membedah alur komunikasi organisasi pada suatu divisi dengan melibatkan ilmu psikologi. Karena, dengan memakai psikologi komunikasi, diharapkan mampu melihat perbedaan pada setiap

individu yang berinteraksi pada suatu organisasi, tidak hanya melihat sistem atau struktur organisasinya saja.

- c. Kemudian, untuk penelitian selanjutnya juga penulis mengharapkan agar menambahkan unsur komunikasi budaya pada organisasi, melihat individu-individu yang ada pada suatu organisasi berkemungkinan tidak berasal dari suatu budaya saja (multi-kultural).
- d. Terakhir, dalam kajian terdahulu untuk studi perbandingan, disarankan untuk mencari lebih banyak lagi bahasan pada suatu organisasi yang melakukan pola komunikasi berbeda. Hal ini agar peneliti berikutnya mampu mengetahui dan kemudian membandingkan pola komunikasi organisasi yang berbeda dengan pola komunikasi organisasi yang di pakai pada penelitian saat ini, dan juga dampaknya terhadap kinerja dan kerjasama suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ikhlas, Kustati, M. & Sepriyanti, N. (2023). Masalah Penelitian/Research Problem: Pengertian dan Sumber Masalah, Pertimbangan, Kriteria Pemilihan Masalah, Perumusan dan Pembatasan Masalah, Landasan Teori. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 12937.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Anita, A. N.O. (2023). Pola Komunikasi Organisasi dalam Penerapan Visi dan Misi Paguyuban Wargi Sunda Bontang di Kota Bontang. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 535.
- Aw, S. (2018). *Komunikasi organisasi: prinsip komunikasi untuk peningkatan kinerja organisasi*. PT Remaja Rosdakarya
- Daeli, J. D., Junaidi, & Nuraflah, A. C. (2023). Peranan Pola Komunikasi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada WAROENGBERITA.com. *Jurnal Network Media*, 52-53
- Fadhil, N. M. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Di Mis Azzaky Medan. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*.
- Fiheely, M. (2024). *Komunikasi Organisasi Pengurus Koperasi Maju dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Buddhi Dharma.
- Hainun, M. S. & Nurrahmawati. (2021). Analisis Jaringan Komunikasi dan Eksistensi dalam Komunitas X Kota Bandung. *Jurnal Riset Public Relations*, 100.
- Hardani, Auliya, H. N., Andriani, H., Fardani, A. R., Ustiawaty, J., Utami, F. E., Sukmana, J. D. & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hariyanto, D. (2021). *Pengantar ilmu komunikasi*. In Pengantar ilmu komunikasi. UMSIDA Press.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis data penelitian kualitatif (konsep, teknik, dan prosedur analisis)*. Badan Penerbit UNM.
- Hidayah, N. (2022). *Komunikasi organisasi: implikasi teori organisasi bagi komunikasi organisasi*. Akademia Pustaka.

- Ilhami, W. M., Nurfajriani, V. W., Mahendra, A., Sirodj, A. R. & Afgani, W. M. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 466.
- Kurniawan, T., Kusmayati, K. N., Kurniwati, Y. & Suwangsih, I. (2024). Analisa Implementasi Budaya Organisasi Guna Menciptakan Perkembangan Perusahaan. *PUBLICIANA*.
- Luthfi, I. M. (2021). *Komunikasi Organisasi Berbasis Kesetaraan Gender di Lingkungan Wartawan Surat Kabar Waspada dan Analisa*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mahendra, I. Y. M. & Maharani, D. (2024). Studi Kasus Pola Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. *Dawatuna*, 805.
- Mas, S. R. & Faris, I. P. (2020). *Komunikasi dalam organisasi (teori dan aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.
- Milyane, M. T., Umiyati, H., Putri, D., Juliastuti, Akib, S., Daud, F. R., Dawami, Rosemary, R., Adiarsi, R. G., Athalarik, M. F., Puspitasari, M., Andi, Ramadhani, M. M. & Rochmansyah, E. (2022). *Pengantar ilmu komunikasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Morrisan. (2020). *Komunikasi organisasi (Edisi Kedua)*. Kencana.
- Mulyadi. (2022). Teori Belajar Konstruktivisme Dengan Model Pembelajaran (Inquiry). *AL YASINI*, 07 no.02, 176.
- Niken, C. P. & Lesmana, C. (2023). Analisis Pengaruh Training Need Analyst dalam Mencapai Goals Setting Performance sebagai Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pilihanmu Indonesia Jaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 2269.
- Nurdin, A., Moefad, M. A., Zubaidi, N. A. & Harianto, R. (2013). *Pengantar ilmu komunikasi*. Government of Indonesia (GoI) and Islamic Development Bank (IDB).
- Ridwan, M., Suseno, A. & Nugraha, B. (2022). Analisis Penerapan Metode 5S+Safety pada Gudang Penyimpanan Bahan Baku di Raw Material Department PT. XYZ. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 15.
- Sahir, H. S. (2022). *Metodologi penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.

- Sembiring, Br. T., Irmawati, Sabir, M. & Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik)*. Saba Jaya Publisher.
- Silaen, R. T., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, R. M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyururoh, A., Satriawan, G. D., Lestari, S. A., Arifudin, O., Rialmi, Z. & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Siregar, S. N. (2024). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Medan Belawan Bahagia. *Indonesia Journal of Communication and Social (IjoCiaL)*.
- Tajibu, K. & Suherman, S. (2020). Pola Komunikasi Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Anggeraja Kab. Enrekang). *Komunikasi Penyiaran Islam UIN Alauddin Makassar*, 321.
- Triastui, N. & Sanusi, A. (2023). Optimalisasi Komunikasi Organisasi PTS di Kota Medan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 601.
- Yolanda, P., Widiana, S. W. & Sari, D. Y. E. (2021). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 149.
- Zamzami, S. W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Studies*, 26–27.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Febriyan Irawan
NIM : 20210400030
Program Studi : Ilmu Komunikasi – Fakultas Sosial Humaniora
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang, 23 Februari 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen
Alamat : Kp. Sekarwangi
No. Telp : 081381449552
E-mail : febriyanirawan@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK : TK Gracia – Kota Tangerang, Banten. Lulus Tahun 2007
2. SD : SD Gracia & SD Dharma Widya – Kota Tangerang, Banten. Lulus Tahun 2013
3. SMP : SMP PGRI 395 – Kota Tangerang, Banten. Lulus Tahun 2016
4. SMA : SMA YUPPENTEK 1 – Kota Tangerang, Banten. Lulus Tahun 2019
5. S1 : Universitas Buddhi Dharma – Kota Tangerang, Banten. Lulus Tahun 2025

C. Pengalaman Kerja

1. CV ADIRAJA PERSADA TEKNOLOGI : Oktober 2019 – Sekarang




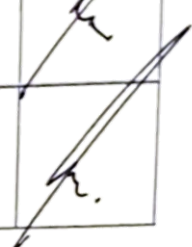
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang
021 5517853 / 021 5586822 admin@buddhidharma.ac.id

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI

NIM : 20210400030
Nama Mahasiswa : FEBRIYAN IRAWAN
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Jenjang : Strata Satu
Tahun Akademik/Semester : 2025/2026 Ganjil
Dosen Pembimbing : Sello Satrio, S.Ikom., M.IKom
Judul Skripsi : POLA KOMUNIKASI BINTANG PT. MAHARAJA PUSAKA
: NUSANTARA TANGERANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Tanggal	Catatan	Paraf
05 Maret 2025	Konsultasi Judul, mengubah judul penelitian dari Analisa Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Divisi Warehouse (Studi Kasus PT Maharaja Pusaka Nusantara Tangerang), menjadi Pola Komunikasi Organisasi PT. Maharaja Pusaka Nusantara Tangerang Dalam Meningkatkan Kinerja Divisi Warehouse. Perubahan pada judul dikarenakan karena judul yang baru lebih ringkas dan mudah dimengerti.	
22 Maret 2025	Revisi pada bab 1 dan bab 2. Pada bab 1 ditambahkan pengertian komunikasi menurut para ahli, meringkas tujuan penelitian, dan juga mengganti kerangka konseptual. Sedangkan, pada bab 2 merevisi tinjauan pustaka terdahulu, serta menambahkan teori-teori lain untuk membantu mengidentifikasi bahasan pada penelitian.	
12 April 2025	Penambahan pada table dalam tinjauan pustaka, dan juga sedikit merevisi bab 3 soal kutipan-kutipan yang mesti dicantumkan pada setiap subbab dalam bab 3	
16 April 2025	Berkonsultasi terhadap narasumber yang perlu diwawancarai dan juga mengajukan draft pertanyaan untuk wawancara	
23 April 2025	Revisi bab 3 agar penulisannya sesuai dengan format dan susunan yang telah disepakati bersama	
08 Mei 2025	Revisi bab 4, menambahkan table pada subbab 4.2. yang berisikan poin-poin utama dalam temuan penelitian agar lebih mudah dalam mengetahui garis besarnya.	
15 Mei 2025	Revisi pada subbab 4.3., menjelaskan terkait pembahasan yang ringkas dan mudah dimengerti, dan sejalan dengan teori pada penelitian.	
22 Mei 2025	Memberikan panduan dan arahan tentang bagaimana mengerjakan bab 5. Revisi pada bab 5, mengganti bahasan agar lebih ringkas pada bagian kesimpulan.	
12 Juni 2025	Mengarahkan dalam mengetik abstrak beserta kata kunci yang diperlukan	
13 Juni 2025	Menambahkan Abstract dalam bahasa Inggris	
14 Juni 2025	Memeriksa keseluruhan skripsi, dari bab 1 sampai bab 5. Serta membantu mengingatkan	

	terkait format penulisan, jarak pada paragraf, dan juga berbagai detail lain seperti daftar pustaka, penulisan pada bodynote, dan juga sedikit merubah format pada bab 3. Sudah ACC Pembimbing untuk maju sidang.	
14 Agustus 2025	Setelah sidang, merevisi judul menjadi Pola Komunikasi Bintang PT. Maharaja Pusaka Nusantara Tangerang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Revisi bagian-bagian terkait dalam skripsi yang ditugaskan oleh dosen-dosen penguji.	

Mengetahui
Ketua Program Studi



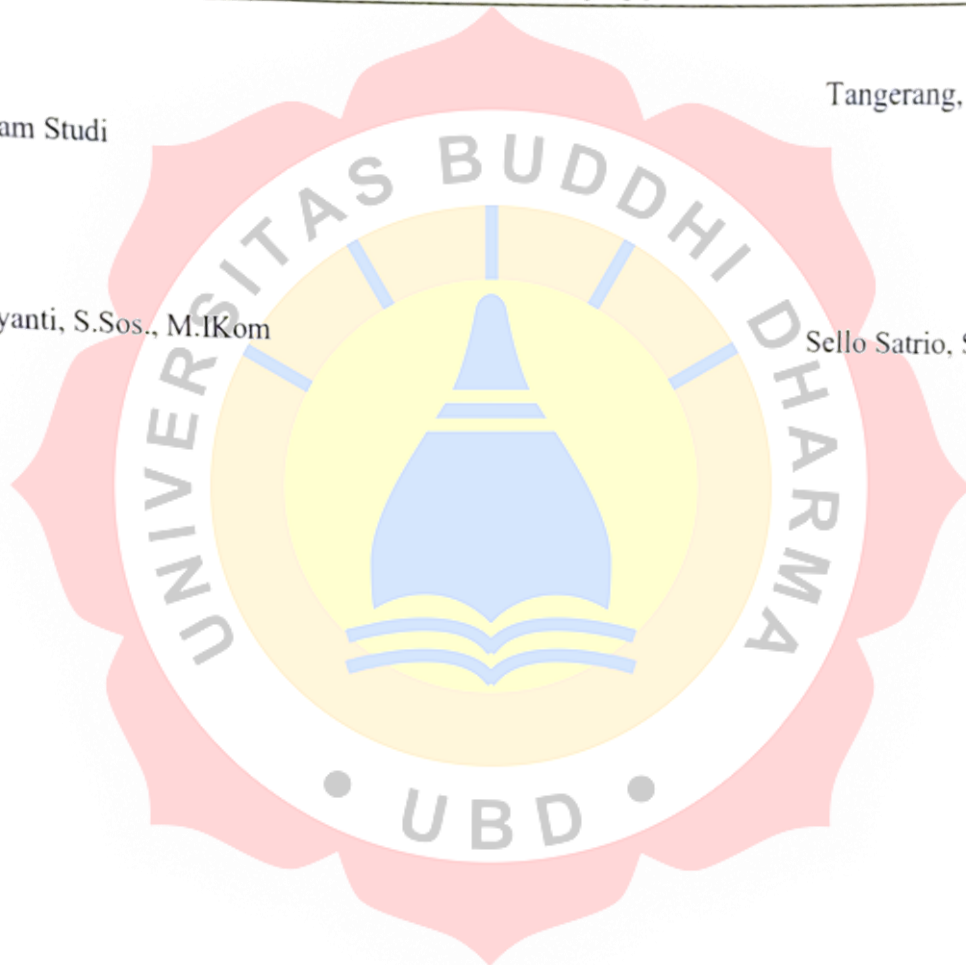
Tia Nuraprianti, S.Sos., M.IKom

Tangerang, 14 August 2025

Pembimbing



Sello Satrio, S.Ikom., M.IKom





UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Kreativitas Membangkitkan Inovasi

August 21st, 2025

Editor Explanation:

Dear Febryan,
Thank you for your trust in our services.

Based on the text assessment on the submitted paper below:

Student ID : 20210400030
Faculty/Study Program : Social Sciences and Humanities/Communication Sciences
Title : Pola Komunikasi Bintang PT. Maharaja Pusaka Nusantara
dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Type : Thesis

Turnitin suggests the similarity among your article with the articles in application are listed below:

Word Count	: 16917
Character Count	: 111624
Similarity Index	: 21%
Internet Source	: 20%
Publication	: 5%
Student Paper	: 8%
Exclude quotes	: Off
Exclude bibliography	: Off
Exclude matches	: Off

This report provides results of literature similarity assessment, if the results show an unusually high percentage of similarity according to our institution's standard your supervisor(s) or ethic committee may re-examine your literature.

Thank you for your attention and cooperation.

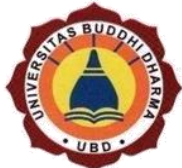
Sincerely,

Shenny Ayunuri Beata Sitinjak, S.S., M.M., M.Hum.
Faculty of Social Sciences and Humanities
Buddhi Dharma University (UBD)

FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir
Tangerang 15115 - Banten

Telp. 021 - 5517853, Fax. 021 - 5586820



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Kreativitas Membangkitkan Inovasi

No : 108/II/FSH/VII/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.

Ibu Regita Karlina

HRD PT. Maharaja Pusaka Nusantara
Pergudangan Bandara Mas, Blok B4.1, Neglasari
Kota Tangerang

Dengan hormat,

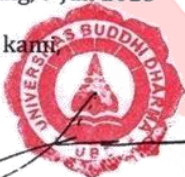
Sehubungan dengan kewajiban bagi mahasiswa semester akhir untuk menyelesaikan skripsi di Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Buddhi Dharma, dengan ini kami mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian di PT. Maharaja Pusaka Nusantara selama kurun waktu Maret 2025 sampai dengan Juni 2025 bagi mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : **Febriyan Irawan**
NIM : 20210400030
Semester : VIII (8)

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Banten kami mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 9 Juli 2025

Hormat kami



Dr. Sonya Ayu Kumala, S.Hum., M.Hum
Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora

Tembusan:
1. Arsip



MAHARAJA COFFEE
The Ring of Flavor

SURAT KETERANGAN PENELITIAN & WAWANCARA
No. 027/SK-MPN/VI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Regita Karlina Putri
Jabatan : Human Resources Department (HRD)
Instansi : PT. Maharaja Pusaka Nusantara
Alamat : Pergudangan Bandara Mas, Blok B4.1, Kota Tangerang

Menyatakan bahwa,

Nama : Febriyan Irawan
NIM : 20210400030
Instansi : Universitas Buddhi Dharma

Adalah benar telah melakukan penelitian pada divisi gudang PT. Maharaja Pusaka Nusantara, yang beralamatkan di Pergudangan Bandara Mas, Blok B4.1, Kota Tangerang. Selain itu, Febriyan Irawan juga telah melaksanakan wawancara terkait penelitiannya. Wawancara yang dilakukan adalah kepada berikut:

1. Regita Karlina Putri : Human Resources Department (HRD)
2. Putri Regita Fina : Admin Divisi Gudang
3. Bayu Bimansyah : Staff Divisi Gudang
4. Adriansyah Anshorry : Staff Divisi Gudang

Demikian surat ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 28 Juni 2025

Regita Karlina Putri
Human Resources Development

LAMPIRAN



Gambar 1. Kondisi Gudang PT. Maharaja Pusaka Nusantara



Gambar 2. Produk PT. Maharaja Pusaka Nusantara



Gambar 3. Aktivitas pada Gudang



Gambar 4. Demo Pengenalan Produk



Gambar 5. Aktivitas Divisi Warehouse

PEDOMAN WAWANCARA

“Pola Komunikasi Organisasi PT. Maharaja Pusaka Nusantara Tangerang dalam Meningkatkan Kinerja Divisi *Warehouse*”

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengarah kepada teori pola komunikasi organisasi.

Pertanyaan Kepada HRD Maharaja Pusaka Nusantara	
No	Pertanyaan
Komunikasi Organisasi yang Berjalan pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan komunikasi , baik itu komunikasi organisasi ataupun komunikasi interpersonal . Menurut ibu, apakah komunikasi organisasi yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa saran atau solusi yang menurut ibu mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi <i>warehouse</i> ?
Komunikasi Interpersonal pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam mengatur dan memperbaiki harmonisasi interaksi pada hubungan antar karyawan pada MPN, apakah komunikasi interpersonal atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi <i>warehouse</i> sudah berjalan baik?
Struktural dan Kultural Organisasi pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Pada disiplin ilmu organisasi , ada teori structural yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori sistem sosial yang dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial yang terjadi pada divisi <i>warehouse</i> ? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga kinerja dan kerja sama divisi <i>warehouse</i> terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?
2.	Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau kultural pasti sudah terbentuk. Apa kultural perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> dirasa sudah cukup baik dalam membangun kinerja dan kerja samanya ? (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah kultural perusahaan yang sudah terbentuk?
Kepemimpinan pada Divisi <i>Warehouse</i>	

1.	Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur jalannya suatu organisasi atau kelompok. Pada divisi <i>warehouse</i> , apakah Kepala Divisi <i>Warehouse</i> sudah melakukan perannya sebagai pemimpin divisi? (opsional) Jika belum, apa yang perlu ditambah agar kepala divisi <i>warehouse</i> dapat melakukan tugasnya sebagai seorang kepala divisi agar divisinya berjalan baik sesuai dengan tujuan perusahaan?
----	--

Tujuan dan Harapan dalam Mendorong Motivasi Kinerja dan Kerja Sama Divisi *Warehouse*

1.	Setiap karyawan pada divisi <i>warehouse</i> , apakah mempunyai tujuan dan harapannya dalam bekerja pada perusahaan. Menurut ibu, apa tujuan dan harapan pada <i>staff warehouse</i> dirasa sudah cukup untuk memotivasi staff warehouse dalam bekerja?
2.	Menurut ibu, selain faktor dari internal atau dalam diri (tujuan dan harapan) para <i>staff warehouse</i> dalam mendorong motivasi mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut?

Saran dan Solusi oleh Narasumber

1.	Adakah saran dari ibu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Kerjasama tim pada divisi <i>warehouse</i> pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?
----	--

Pertanyaan Kepada Admin Divisi *Warehouse* PT Maharaja Pusaka Nusantara

No	Pertanyaan
----	------------

Pola Komunikasi Organisasi yang Berjalan pada Divisi *Warehouse*

1.	Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan komunikasi , baik itu komunikasi organisasi ataupun komunikasi interpersonal . Menurut ibu, apakah komunikasi organisasi yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> yang ibu pimpin sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa tindakan atau solusi yang menurut ibu mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi <i>warehouse</i> ?
----	---

Komunikasi Interpersonal pada Divisi *Warehouse*

1.	Sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam mengatur divisi <i>warehouse</i> , apakah komunikasi interpersonal atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi <i>warehouse</i> sudah berjalan baik?
----	--

Struktural dan Kultural pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Pada disiplin ilmu organisasi , ada teori struktural yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori sistem sosial yang dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial yang terjadi pada divisi <i>warehouse</i> ? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga kinerja dan kerja sama divisi <i>warehouse</i> terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?
2.	Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau kultural pasti sudah terbentuk. Apa kultural perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> dirasa sudah cukup baik dalam membangun kinerja dan kerja samanya ? (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah kultural perusahaan yang sudah terbentuk?
Kepemimpinan pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur jalannya suatu organisasi atau kelompok, Apakah ibu merasa bahwa divisi <i>warehouse</i> ini sudah selaras dengan apa yang ibu mau sebagai Kepala Divisi? Jika belum, mengapa begitu? Apakah ada hambatan-hambatan yang terjadi?
Tujuan dan Harapan dalam Mendorong Motivasi Kinerja dan Kerja Sama Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Setiap karyawan pada divisi <i>warehouse</i> , apakah mempunyai tujuan dan harapannya dalam bekerja pada perusahaan. Menurut ibu, apa tujuan dan harapan pada <i>staff warehouse</i> dirasa sudah cukup untuk memotivasi staff warehouse dalam bekerja?
2.	Menurut ibu, selain faktor dari internal atau dalam diri (tujuan dan harapan) para <i>staff warehouse</i> dalam mendorong motivasi mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut?
Saran dan Solusi oleh Narasumber	
1.	Adakah saran dari ibu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Kerjasama tim pada divisi <i>warehouse</i> pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?

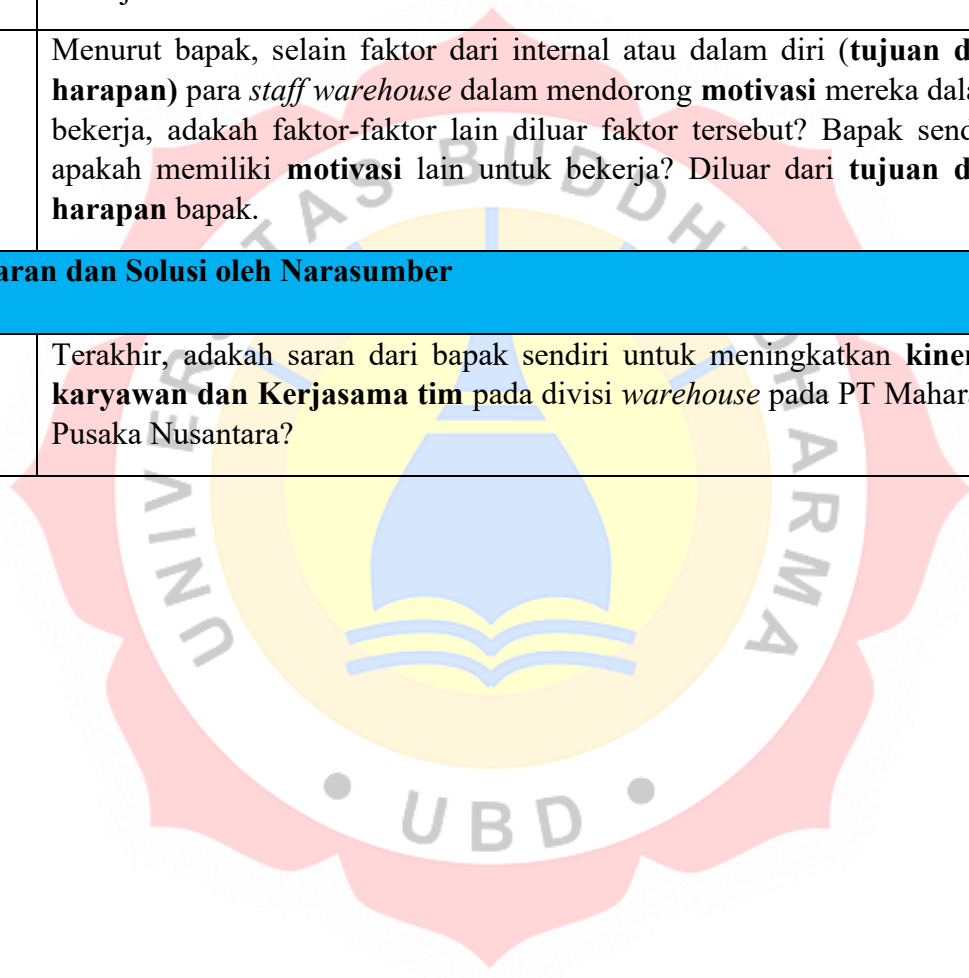
Pertanyaan Kepada Kedua Staff Divisi <i>Warehouse</i> PT Maharaja Pusaka Nusantara	
No	Pertanyaan
Pola Komunikasi Organisasi yang Berjalan pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan komunikasi , baik itu komunikasi organisasi ataupun komunikasi interpersonal . Menurut kalian, apakah komunikasi organisasi yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa tindakan atau solusi yang menurut bapak mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi <i>warehouse</i> ?
Komunikasi Interpersonal pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Sebagai pihak internal divisi <i>warehouse</i> , apakah komunikasi interpersonal atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi <i>warehouse</i> sudah berjalan baik? Jika tidak, apa alasannya?
Struktural dan Kultural pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Pada disiplin ilmu organisasi , ada teori struktural yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori sistem sosial yang dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial yang terjadi pada divisi <i>warehouse</i> ? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga kinerja dan kerja sama divisi <i>warehouse</i> terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?
2.	Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau kultural pasti sudah terbentuk. Apa kultural perusahaan, khususnya divisi <i>warehouse</i> dirasa sudah cukup baik dalam membangun kinerja dan kerja samanya ? (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah kultural perusahaan yang sudah terbentuk?
Kepemimpinan pada Divisi <i>Warehouse</i>	
1.	Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur jalannya suatu organisasi atau kelompok, Apakah bapak merasa bahwa Kepala divisi <i>warehouse</i> sekarang sudah baik dalam menjalankan tugasnya? Jika belum, mengapa begitu? Apakah ada hambatan-hambatan yang terjadi?

Tujuan dan Harapan dalam Mendorong Motivasi Kinerja dan Kerja Sama Divisi Warehouse

1. Setiap karyawan pada divisi *warehouse*, apakah mempunyai **tujuan dan harapannya** dalam bekerja pada perusahaan. Menurut bapak, apa **tujuan dan harapan** pada *staff warehouse* dirasa sudah cukup untuk **memotivasi** *staff warehouse* dalam bekerja? Untuk bapak sendiri, apa bapak memiliki **tujuan dan harapan** tersendiri yang dapat dijadikan **motivasi** dalam bekerja?
2. Menurut bapak, selain faktor dari internal atau dalam diri (**tujuan dan harapan**) para *staff warehouse* dalam mendorong **motivasi** mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut? Bapak sendiri apakah memiliki **motivasi** lain untuk bekerja? Diluar dari **tujuan dan harapan** bapak.

Saran dan Solusi oleh Narasumber

1. Terakhir, adakah saran dari bapak sendiri untuk meningkatkan **kinerja karyawan dan Kerjasama tim** pada divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?



Hasil Wawancara

WAWANCARA 1

Pewawancara : Febriyan Irawan
Narasumber : Regita Karlina
Sebagai : HRD (*Human Resources Department*)
Tanggal Wawancara : Selasa, 29 April 2025
Lokasi Wawancara : Kantor PT Maharaja Pusaka Nusantara



Hasil Wawancara

1. **Pertanyaan:** Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan komunikasi, baik itu komunikasi organisasi ataupun komunikasi interpersonal. Menurut ibu, apakah komunikasi organisasi yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi warehouse sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa saran atau solusi yang menurut ibu mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi warehouse?

Jawaban: *“Kalo ditanya baik dan efisien sih kayaknya cukup baik, cuma kalo efisien sih mungkin kayaknya agak kurang, ya. Karena kan normalnya*

di perusahaan tuh kan komunikasi dari atasan (manager) ke staffnya dulu. Kita disini gabisa sebut SPV (Supervisor) karena SPV kan orang lapangan ya, jadi kita sebut admin (penyebutan untuk kepala divisi) lah. Nah, entar dari admin baru ke bawahan. Tapi kan atasan (manager) ngomong langsung ke paling bawah (admin beserta anggota divisinya), udah gitu kadang komunikasi admin (kepala divisi) ke bawahannya (staff) pun suka misscom. Jadi, kalo dibilang baik dan efisien, kadang baik, kadang ngga. Cuma, kelihatannya sih masih lumayan baik lah. Cuma kalo efisien, masih terlalu sederhana sih, dibilang efisien banget juga ngga (struktur komunikasi pada PT. Maharaja Pusaka Nusantara menurut HRD masih dirasa kurang karena tidak ada tahapannya. Tahapan yang dimaksud adalah proses penyampaian informasi atau pola komunikasi yang berubah-ubah) Ada prosedurnya tapi ngga dijalankan, gitu. Pihak yang tidak menjalankan prosedur bisa dari atasan ke admin, atau admin ke bawahan, atau atasan ke bawahan, jadi atasan dan bawahan sama-sama tidak menjalani prosedur komunikasi organisasinya. Sebenarnya ada cara yang lebih baik, cuma ngga dipikirin sampe kesitu.” (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

2. **Pertanyaan:** Sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam mengatur dan memperbaiki harmonisasi interaksi pada hubungan antar karyawan pada MPN, apakah **komunikasi interpersonal** atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi *warehouse* sudah berjalan baik?

Jawaban: *“Kalo anak gudang sekarang sih, karena banyak anak baru juga, tapi kalo dilihat-lihat oke oke aja sih, karena akrab, udah gitu juga masih mau saling bantu. Jadi, sejauh ini karena banyak yang baru kan jadi belum lama banget kerja, masih okelah, masih bisa dibilang bagus.”* (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

3. **Pertanyaan:** Pada disiplin ilmu **organisasi**, ada **teori structural** yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori **sistem sosial** yang dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial yang terjadi pada divisi *warehouse*? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga **kinerja** dan **kerja sama** divisi *warehouse* terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?

Jawaban: *“Terstruktur ya, ini agak susah dijawab. Karena, dibilang terstruktur banget juga ngga, tapi, dibilang ga terstruktur juga sebenarnya terstruktur. Cuma, ya mirip-mirip pertanyaan yang pertama tadi ya. Bisa dibilang terstruktur, cuma real dilapangannya aja sih yang kadang jalanin kadang ngga. Sebenarnya ada strukturnya, biasanya dari atasan (manager) kan suka ngasih tau tuh, misalkan ada mau datang barang, prosedur yang harus dijalanin tuh kayak apa-apa-apa aja. Cuma, realitanya gak beneran dijalanin semua, bahkan kadang ga dijalanin sama sekali, pake konsep yang beda. Jadi kalo masalah struktural, ya fifty-fifty sih, setengah-setengah lah.”* (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

4. **Pertanyaan:** Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau **kultural** pasti sudah terbentuk. Apa **kultural** perusahaan, khususnya divisi *warehouse* dirasa sudah cukup baik dalam membangun **kinerja dan kerja samanya?** (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah **kultural** perusahaan yang sudah terbentuk?

Jawaban: *“Budaya ya. Kalo masalah budaya, budaya kerja gudang yang lama justru udah mulai hilang sih. Kalo dulu, yang saya tau ya, budaya dulu tuh di gudang senioritas banget. Saking senioritasnya juga suka jahil ke karyawan baru, jadi bikin karyawan barunya ga betah. Cuma perlahan-lahan udah berubah, karena orang-orangnya juga udah berganti kan. Jadi budaya yang ada dari dulu udah mulai hilang. Kalo budaya yang sekarang bagus-bagus aja sih, ngerangkul karyawan baru juga. Karena itu yang paling penting kan, kalo di sistem karyawan itu. Kenapa budaya yang lama bisa berubah, yang pertama juga karena karyawan-karyawannya juga udah ganti ya. Tapi kan, yang dulunya jadi junior, sekarang kan udah jadi senior nih, nah itu juga banyak yang udah aku sama atasan (manager) sering dinasehatin. Dikasih tau lah, kalo ada karyawan baru jangan begitu (memakai sikap budaya lama). Terus juga dikasih pemahaman, kenapa sih perlu anak baru. Adanya karyawan baru tuh bukan ngerebut kerjaan, tapi meringankan kerjaan. Jadi dua hal itu sih yang paling penting.”* (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

5. **Pertanyaan:** Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang **pemimpin** dalam mengatur jalannya suatu organisasi atau kelompok. Pada divisi *warehouse*,

apakah Kepala Divisi *Warehouse* sudah melakukan perannya sebagai pemimpin divisi? (opsional) Jika belum, apa yang perlu ditambah agar kepala divisi *warehouse* dapat melakukan tugasnya sebagai seorang kepala divisi agar divisinya berjalan baik sesuai dengan tujuan perusahaan?

Jawaban: *“Kepala divisi ya, kalo disini kan gaada ya, jadi penyebutannya admin. Kalo memimpin sih sejauh ini belum ada yang cukup bagus ya, cuma masih bisa lah buat dianggap bagus. Tapi kalo yang bener-bener bisa sampe dibilang memimpin, ngarahin, sejauh ini belum ada yang bener-bener bisa bagus itu. Jadi, kalo memang ada yang harus ditingkatin.. mungkin lebih ke komunikasinya kali ya(?) lebih diperbaiki lagi. Karena, yang aku liat komunikasinya itu bagus-gak bagus. Maksudnya tuh kayak, kadang nyambung sama rekan kerja yang lain, tapi kadang ngga. Kadang peduli, kadang ngga. Kadang ke seluruhnya juga begitu kok, ga cuma ke satu dua orang, tapi ke seluruh timnya juga begitu. Paling kalo emang harus diperbaiki ya hal-hal kayak gitu”.* (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

6. **Pertanyaan:** Setiap karyawan pada divisi *warehouse*, apakah mempunyai **tujuan dan harapannya** dalam bekerja pada perusahaan. Menurut ibu, apa **tujuan dan harapan** pada *staff warehouse* dirasa sudah cukup untuk **memotivasi staff warehouse** dalam bekerja?

Jawaban: *“Kayaknya ngga deh, kalo yang aku lihat sih di awal doang. Karena kan pertama kali nyari kerja kan lagi semangat-semangatnya. Mungkin begitu lihat situasinya (situasi suasana kerja di gudang), atau*

begitu terbiasa sama kondisinya. Jadi, motivasi awal pas dia (karyawan baru) kerja lama-lama luntur, kelihatannya sih gitu ya. Banyak faktor, bisa jadi dari luar, tapi, kebanyakan sih dari dalam (gudang) itu sendiri. Mungkin kultural ya, karyawan baru yang tadinya semangat, jadi males. Ogah-ogahan, dibawa sama karyawan lama”. (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

7. **Pertanyaan:** Menurut ibu, selain faktor dari internal atau dalam diri **(tujuan dan harapan)** para *staff warehouse* dalam mendorong **motivasi** mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut?

Jawaban: *“Kayaknya ada deh, tuntutan atasan (manager) mungkin. Tapi itu jatuhnya bukan nambah motivasi, tapi menekan mereka. Kalo sampe bikin mereka jadi lebih semangat banget engga deh. Kadang kan atasan (manager) kalo mereka kerjanya udah berhasil suka dikasih makanan (reward). Tapi itu kelihatannya ga bikin karyawan jadi semangat banget sih. Mereka ngejalanin itu aja, dapet yaudah, ngga juga gapapa. Motivasi dari luar gak begitu keliatan sih, mungkin, yang aku lihat sih kayaknya gaada. Sejauh ini yang aku lihat sih itu ya, ngeliat temen gitu, misalnya si karyawan gudang yang 1 nih udah semangat, cuman karena ini emang tim, jadi dia gabisa sendiri kan kalo kerja. Nah tapi, orang yang seharusnya kerja bareng dia, malah kayak setengah-setengah gitu. Mungkin jadinya itu bikin si karyawan yang tadinya semangat jadi mikir ‘ah masa gua kerja sendiri, dia aja kerjanya nyantai-nyantai semua’. Itu bikin orang jadi males kerja, ngeliat temennya ogah-ogahan, bukan dia juga ikutan ogahan. Bisa*

juga kayak dia kesel, kayak dia jadi kerja sendiri, tapi temennya yang males ngga kerja gimana gimana, tapi ga kena sanksi. Ada faktor kecemburuan lah. Kalaupun kerjanya sama, di satu lane yang sama dan kerjanya bareng, misal yang satu udah semangat, tapi yang satunya males-malesan akhirnya bikin orang jadi kesel juga kali ya. Jadi kayak ‘udahlah, dia aja ga kerja, masa gua mulu yang kerja’”. (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)

- 8. Pertanyaan:** Adakah saran dari ibu sendiri untuk meningkatkan **kinerja karyawan dan Kerjasama tim** pada divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?

Jawaban: *“Kalo saran khusus banget sih gada kayaknya ya, karena sejauh ini masih oke-oke ajalah. Cuma mungkin dari internal divisinya sendiri komunikasinya lebih diperbaiki aja. Karena, kalo yang aku lihat, bukan cuma komunikasi soal kerjaan doang ya, tapi cuma sekedar ngobrol aja bisa sampe berantem. Terus lebih profesional, meskipun kesan personalnya gimana, ya profesional kerja aja. Jangan terlalu dibawa perasaan pribadi aja. Jadi misal ada masalah gimana, yang namanya kerjaan ya tetap kerjaan. Sekiranya ada hal yang mesti disampaikan, ya harus disampaikan. Memulai komunikasi diawalnya tuh jangan pakai perasaan pribadi, jangan ada rasa males dulu. Jadi bisa aja yang menyampaikan pesan kerjanya ragu, dan juga yang menerima pesannya juga bingung. Bakalan banyak misscom. Gudang tuh, komunikasinya jelek banget kalo soal budaya. Kalo ngomong tuh separuh-separuh atau ogah-ogahan. Itu yang harus dibenerin. Bisa dari admin ke staf, ataupun staf ke admin juga. Tapi, kalo komunikasi*

diantara staf gudang yang sekarang sih lebih baik, tapi gabaik banget. Tapi lebih baik dari sebelumnya”. (Regita Karlina – Wawancara 29 April 2025)



WAWANCARA 2

Pewawancara : Febriyan Irawan
Narasumber : Putri Regista
Sebagai : Admin Divisi *Warehouse*
Tanggal Wawancara : Selasa, 29 April 2025
Lokasi Wawancara : Kantor PT Maharaja Pusaka Nusantara



Hasil Wawancara

1. **Pertanyaan:** Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan **komunikasi**, baik itu **komunikasi organisasi** ataupun **komunikasi interpersonal**. Menurut ibu, apakah **komunikasi organisasi** yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi *warehouse* yang ibu pimpin sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa tindakan atau solusi yang menurut ibu mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi *warehouse*?

Jawaban: *“Kalo untuk sekarang, udah termasuk bagus komunikasinya. Tapi kalo melihat dulu, itu sulit banget. Disini kan kerja sama-sama, banyak kepala makin banyak mulut. Jadi, agak susah ngatur satu orang kalo dia keras kepala. Itu yang bikin komunikasi tim jadi berantakan, karena satu orang itu, jadi yang lain juga ikutan ‘oh dia begini, kenapa gua gabisa’, menjalar. Caranya gimana nih biar kita bisa jaga komunikasi, aku ikutin dulu caranya si yang keras itu gimana. Pun, atasan (manager) ngajarin aku begini. Kalo memang aku udah ngikutin egonya dia, tapi misal masih nyeleweng, aku luruskan. Contohnya, si keras ini banyak pesanan, terus dia males, sedangkan waktu emang masih ada 3/4 jam sebelum pulang ya oke gapapa. Tapi, kalo si keras ini ngelakuin itu terus menerus kan bakal jadi bad habit kan, nah mau ga mau ya aku harus push dia. Memang sulit, tapi aku bisa komunikasiin baik-baik dulu. Aku lebih liat problem atau situasinya dulu. Kalo emang jamnya mepet, trus ada pesanan lagi, udah gitu orangnya juga keras sama individual banget lah. Ya komunikasiin aja ke aku, kalo perlu bantuan, lebih terbuka. Tapi kalo sekarang sih mereka (para staf gudang) lebih mau mengutarakan pikiran mereka. Misal, mereka ada problem, mereka lebih terbuka ke aku kayak ‘ini gimana ya solusinya’. Kalo dulu itu, misal ada barang reject atau cacat, mereka lebih ke ganti barang baru yang bagus tanpa sepengetahuan aku. Tapi ya komunikasi sekarang sih udah better banget. Kenapa bisa berubah dari dulu ke yang sekarang sih karena konsistensi. Jadi aku, kalo ngomong sama orang yang sulit diajak bicara, aku konsisten buat terus ngomong ke dia. Supaya aku*

juga bisa tau apa kemauanya, Meskipun ada ketidaksepahaman, seengganya ada upaya untuk satu paham. Jadi buat mengambil hati mereka sih harus personal banget caranya, kalo ga gitu ya susah”. (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

2. **Pertanyaan:** Sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam mengatur divisi *warehouse*, apakah **komunikasi interpersonal** atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi *warehouse* sudah berjalan baik?

Jawaban: *“Kadang ada masanya belum ya, tapi ya sekarang sudah berjalan baik. Pas masanya belum tuh misal gini, di gudang ini kan ada 4 bagian, perbagiannya itu ada karyawan gudang yang ditugasin buat megang barang dibagian tersebut kan (jobdesc/tanggung jawab). Nah, di bagian ini kekurangan orang, tapi mereka kerjain sendiri. Atau sebaliknya, males buat kerjain sendiri akhirnya kerjaan ga dikerjain. Terlalu individu, udah tau susah, tapi ga dikomunikasiin gimana baiknya. Mungkin mereka menganggap kalo minta bantuan yang lain sebagai utang budi yang nanti bakal dibales. Lebih ke berat aja sih kayaknya, jadi mending dikerjain sendiri. Tapi kalo sekarang sih lebih kompak, saling tukar pikiran. Nah tukar pikiran itu bisa jadi dari aku, ataupun dari stafnya, bisa juga antar staf ke staf”.* (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

3. **Pertanyaan:** Pada disiplin ilmu **organisasi**, ada **teori structural** yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori **sistem sosial** yang

dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial yang terjadi pada divisi *warehouse*? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga **kinerja** dan **kerja sama** divisi *warehouse* terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?

Jawaban: *“Sekarang lebih terstruktur, contohnya aja sekarang udah ada jadwal siapa-siapa aja yang muat barang (pesanan yang akan dikirim) ke mobil. Terstruktur banget sih engga, kadang sih hal kayak gitu ya dari atasan (manager), kalo dari gudangnya sendiri udah bagus, misal datang tepat waktu. Cuma kalo dari atasan (manager) kadang tuh memberatkan satu bagian aja, misal ketika satu lane, diberatkan dengan pesanan yang menumpuk, sedangkan lane yang lain senggang. Ketika aku minta tolong ke bagian lain, mereka (staf yang senggang) merasa itu bukan tanggung jawabnya, ogah-ogahan bantu.”* (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

4. **Pertanyaan:** Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau **kultural** pasti sudah terbentuk. Apa **kultural** perusahaan, khususnya divisi *warehouse* dirasa sudah cukup baik dalam membangun **kinerja dan kerja samanya**? (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah **kultural** perusahaan yang sudah terbentuk?

Jawaban: *“Budayanya disini itu cukup lumayan (oke), karena keadannya ya misal kalo pagi tuh staf-staf gudang tuh nunggu perintah dari aku soal barang apa yang mau dibawa. Kalo bahas kultural yang menyimpang disini*

tuh, staf gudang tuh suka ada yang udah diparkiran sebelum jam pulang, keluarnya 10 menit sebelum jam pulang. Selain itu, kalo senggang tuh pasti kelakuan mereka tuh tiap kali senggang pasti tidur. Menurut aku, seharusnya kalo mereka senggang ya liat bagian lane yang lain, kira-kira ada yang bisa dibantu ngga. Misal semua lane sedang senggang, tanya aja ke admin, ada yang bisa dibantu atau dikerjain ga sih(?). Atau gak QC (quality control) barang kalo senggang misalnya. Atau kadang juga kalo senggang tuh ada yang main game di hpnya. Akunya juga kan bisa mengarahkan". (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

5. **Pertanyaan:** Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang **pemimpin** dalam mengatur jalannya suatu organisasi atau kelompok, Apakah ibu merasa bahwa divisi *warehouse* ini sudah selaras dengan apa yang ibu mau sebagai Kepala Divisi? Jika belum, mengapa begitu? Apakah ada hambatan-hambatan yang terjadi?

Jawaban: *"Belum. Balik lagi sih itu ke komunikasi, kadang dari manajemen menurut aku sangat kurang. Kadang kalo ada pesanan barang tuh, penyampaiannya ngga terstruktur. Misal ada pesanan di luar jam kerja, sedangkan jam 6 sore pun suka ada pesanan, yang mana pesannya itu besoknya langsung dibawa, jadi ga efisien juga staf gudang dalam menyiapkannya. Kalo dari staf gudang tuh ya kadang susah diatur. Mungkin, komunikasi mereka juga kurang terbuka sama aku. Aku tuh maunya, mereka inisiatif soal lane yang berantakan, ataupun lane yang kotor. Ya kalo sibuk sih gapapa, tapi kalo senggang tapi lananya ga*

dirapikan juga agak kurang ya, perlu diperbaiki. Biar satu paham soal kerapihan lane sih, kadang aku sampaikan dulu gimana maunya aku. Misal orang itu masih kekeuh, ya paling gini; akunya gerak sendiri sih. Biar orang itu juga sadar kalo 'wah iya, ternyata salah'. Jadi, secara ga langsung aku dorong secara paksa nih biar dia satu paham sama aku. Problem terbesar disini tuh komunikasi.” (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

6. **Pertanyaan:** Setiap karyawan pada divisi *warehouse*, apakah mempunyai **tujuan dan harapannya** dalam bekerja pada perusahaan. Menurut ibu, apa **tujuan dan harapan** pada *staff warehouse* dirasa sudah cukup untuk **memotivasi** *staff warehouse* dalam bekerja?

Jawaban: *“Ada. Semua orang pasti punya motivasi. Cuma motivasi itu bisa hilang karena melihat sitkon (situasi dan kondisi) tim disini. Misalnya punya motivasi, kalo tempatnya salah juga susah. Misal, masuk kerja udah motivasi buat kerja yang ‘gini-gini’, eh ternyata temen yang udah lama di kerjaan tuh punya pemikiran tuh ‘gitu-gitu’. Nah, udah pasti motivasi itu goyah. Ikut arus lah. Tujuan dan harapan ya masih sama, cuma pola pikir mereka aja yang beda, jadi cara kerja mereka juga beda. Karena pemikiran staf-staf disini yang udah jadi kulturalnya sih.” (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)*

7. **Pertanyaan:** Menurut ibu, selain faktor dari internal atau dalam diri (**tujuan dan harapan**) para *staff warehouse* dalam mendorong **motivasi** mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut?

Jawaban: *“Cukup. Kebutuhan sih lebih tepatnya, misal mereka ada 1 keinginan. Mau beli motor gitu, nah motivasi mereka buat bertahan disini juga ada. Biasanya udah ditargetin. Pastinya motivasi eksternal ada banget, jadi kalo ga kerja dengan serius ya gimana bisa dapet gitu.”* (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

8. Pertanyaan: Adakah saran dari ibu sendiri untuk meningkatkan **kinerja karyawan dan Kerjasama tim** pada divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?

Jawaban: *“Saran dari saya ya tingkatin kekompakannya sih. Di luar jam kerja misalnya, kita bisa nih ngumpul bareng buat nongkrong atau hangout gitu. Membangun hubungan personal sih, biar kompak. Komunikasi juga lebih terbuka, apa yang dimau, apa yang dirasa. Lebih banyak diskusi juga. Omongin baik-baik apa yang dirasa gaenak, biar gak ada kesalahan. Kuncinya komunikasi. Sebenarnya saya tuh mau buat struktur (konsep kerja) kalau ada datang barang, cuma melihat kekurangan jumlah karyawan yang ada disini ya agak susah buat dilakuin. Jadi, buat yang sekarang jalanin aja dengan karyawan yang ada. Karena, ada beberapa pembagian kerja yang gak adil kalo ada datang barang. Jadi aku maunya ya adil aja, cuma susah karena emang kurang orang (staf) disini.”* (Putri Regista – Wawancara 29 April 2025)

WAWANCARA 3

Pewawancara : Febriyan Irawan
Narasumber : Bayu Bimansyah & Adriansyah Anshorry
Sebagai : Staf Divisi *Warehouse*
Tanggal Wawancara : Selasa, 29 April 2025
Lokasi Wawancara : *Warehouse* PT Maharaja Pusaka Nusantara



Hasil Wawancara

1. **Pertanyaan:** Perusahaan dalam aktifitas internalnya, pasti melakukan komunikasi, baik itu komunikasi organisasi ataupun komunikasi interpersonal. Menurut bapak, apakah komunikasi organisasi yang terjalin pada perusahaan, khususnya divisi *warehouse* sudah berjalan dengan baik dan efisien? (opsional) Jika dirasa tidak, apa tindakan atau solusi yang menurut bapak mampu meningkatkan efektifitas interaksi pada divisi *warehouse*?

Jawaban: “Menurut gua sih udah bagus, bagus banget. Buat peraturan organisasi disini juga udah bagus. Kalo komunikasi dari admin ke staf sih ada beberapa pesan yang kurang dimengerti sih. Misal, pengiriman barang

tuh kemana, jadi harus bertanya dulu gitu ke adminnya.” (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Kalo menurut gua sih, baik-baik aja ya. Maksudnya gampang dimengerti lah komunikasinya. Terus juga bisa langsung dijalanin juga komunikasi-komunikasinya. Kalo dari komunikasi dari admin tuh komunikasi minta bantuan sih yang agak susah, misal disuruh bantuin Bayu, pekerjaannya lagi banyak, tapi admin ga ngomong kalo Bayu lagi butuh bantuan.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

2. **Pertanyaan:** Sebagai pihak internal divisi *warehouse*, apakah **komunikasi interpersonal** atau komunikasi individu antar karyawan pada divisi *warehouse* sudah berjalan baik? Jika tidak, apa alasannya?

Jawaban: *“Menurut gua sih udah baik banget komunikasi sesama anak gudang. Cuma buat ke admin atau atasan (manager) lagi berusaha menjalin komunikasi buat lebih baik lagi.” (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)*

“Sama sih kayak yang Bayu sampein, kalo sesama staf mah enak aja, tapi buat ke admin tuh agak susah buat komunikasinya.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

3. **Pertanyaan:** Pada disiplin ilmu **organisasi**, ada **teori structural** yang membahas perihal aturan dalam suatu organisasi untuk mengatur perilaku individu atau kelompok di dalamnya. Ada juga teori **sistem sosial** yang dalam fungsinya menggambarkan interaksi antara individu-individu yang ada di dalamnya agar terstruktur. Pada MPN ini, bagaimana sistem sosial

yang terjadi pada divisi *warehouse*? Apakah dirasa sudah terstruktur sehingga **kinerja** dan **kerja sama** divisi *warehouse* terbilang cukup baik? (opsional) Jika tidak, apa penyebabnya?

Jawaban: *“Kalo bahas kinerja sosial sih udah terstruktur, sudah melakukan kerja sesuai SOP (standar operasional pekerjaan). Kita sudah melakukan apa yang jadi struktural di perusahaan.”* (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Kurang lebih sama (seperti jawaban N3), tapi kayak SOP di kerjaan nih, pagi-pagi kan kita udah harus standby buat masukin barang ke mobil dulu, kayak gitu.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

4. **Pertanyaan:** Perusahaan ini sudah terbentuk cukup lama, budaya perusahaan atau **kultural** pasti sudah terbentuk. Apa **kultural** perusahaan, khususnya divisi *warehouse* dirasa sudah cukup baik dalam membangun **kinerja dan kerja samanya?** (opsional) Jika tidak, mengapa? Apa perlu diubah atau ditambah **kultural** perusahaan yang sudah terbentuk?

Jawaban: *“Secara kultural, buat kerja sama tim udah bagus. Tapi emang kalo kultural negatifnya disini tuh, kita (para staf gudang) ngopi dan ngeroko dulu pas pagi. Udah kebentuk jadi budaya disini buat staf gudangnya sendiri. Tujuannya ya nyantai dulu, sebelum kerja, ngumpulin motivasi sama niat. Dari istirahat juga, agak dilebihin dikit (melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan) nih dari kita. Biar nasi turun ke perut.”* (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Kalo dari gua gada, ya soalnya kan gua sama dia (N3) satu divisi.”

(Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

5. **Pertanyaan:** Dalam organisasi pasti dibutuhkan seorang **pemimpin** dalam mengatur jalannya suatu **organisasi** atau kelompok, Apakah bapak merasa bahwa Kepala divisi *warehouse* sekarang sudah baik dalam menjalankan tugasnya? Jika belum, mengapa begitu? Apakah ada hambatan-hambatan yang terjadi?

Jawaban: *“Ada baik, ada kurang baiknya. Dari baiknya sih bisa menggerakan. Cuma kurang soal komunikasinya. Misal, emang anak gudangnya juga yang nyeleweng. Kadang disuruh ngerjain apa, nah dari gua ntar-ntaran gitu disuruhnya. Eh, tiba-tiba adminnya sendiri yang ngerjain. Kan gitu komunikasinya kurang. Baiknya juga mengingatkan soal barang pesanan, karena emang sebelumnya pernah ada masalah yang kayak gitu.”* (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Kurang tegas juga, gabisa tegas ke bawahan.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

6. **Pertanyaan:** Setiap karyawan pada divisi *warehouse*, apakah mempunyai **tujuan dan harapannya** dalam bekerja pada perusahaan. Menurut bapak, apa **tujuan dan harapan** pada *staff warehouse* dirasa sudah cukup untuk **memotivasi staff warehouse** dalam bekerja? Untuk bapak sendiri, apa bapak memiliki **tujuan dan harapan** tersendiri yang dapat dijadikan **motivasi** dalam bekerja?

Jawaban: *“Kayak inilah contohnya, cicilan. Biar semangat lagi buat kerjanya. Tanggung jawab juga keluarga. Kayaknya jenuh gak sih kalo gada tantangan (cicilan) (?)”* (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Harapannya ya baik ajalah, komunikasi masalah adminnya juga.”
(Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

7. **Pertanyaan:** Menurut bapak, selain faktor dari internal atau dalam diri (**tujuan dan harapan**) para *staff warehouse* dalam mendorong **motivasi** mereka dalam bekerja, adakah faktor-faktor lain diluar faktor tersebut? Bapak sendiri apakah memiliki **motivasi** lain untuk bekerja? Diluar dari **tujuan dan harapan** bapak.

Jawaban: *“Ada sih. Salah satunya ya misalkan kita udah tua nih, kerja udah lama juga terus orang tua ngomong ‘lu kerja yang bener biar nikah, biar berkeluarga’, itu sih motivasi yang bikin semangat gua.”* (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Kalo dari gua sih, kerja buat tabungan aja sih.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

8. **Pertanyaan:** Terakhir, adakah saran dari bapak sendiri untuk meningkatkan **kinerja karyawan dan Kerjasama tim** pada divisi *warehouse* pada PT Maharaja Pusaka Nusantara?

Jawaban: *“Boleh berpendapat masing-masing dalam tim, cuma ya kita harus saling bantu membantu lah. Mantepin lagi teamwork. Misalnya kayak kita tuh lebih ada candaan atau apalah gitu, biar bikin kompak. Kalo kerja*

terlalu serius kitanya juga yang stress, jenuh. Kalo ada candaan kan kerja juga lebih enak” (Bayu Bimansyah – Wawancara 29 April 2025)

“Soal komunikasi juga sih, kalo ada apa apa tuh ngomong. Misal barang salah atau apa, intinya mah ngomong ajalah biar bisa dibenerin juga kan dari kitanya. Tingkatin lagi lah komunikasi dari atas ke bawah (admin ke staf gudang). Kalo dari anak gudang (sejajar) sih gada ya.” (Adriansyah Anshorry – Wawancara 29 April 2025)

