

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
POTENSI DIRI KARYAWAN**

(Studi Deskriptif Kualitatif di Perusahaan Ngangkring Apparel DI.Yogyakarta)



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi**

Disusun oleh :

ACHMAD HAFIZH ARY PRADANA

NIM 13730060

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Achmad Hafizh Ary Pradana
NIM : 13730060
Prodi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Advertising*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 8 Januari 2018

Yang menyatakan,



Achmad Hafizh Ary Pradana
NIM. 13730060



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281



NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Achmad Hafizh Ary Pradana
NIM : 13730060
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
POTENSI DIRI KARYAWAN
(Studi Deskriptif Kualitatif di Perusahaan Ngangkring Apparel
DI Yogyakarta)**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 8 Januari 2018

Pembimbing

Drs. Siantari Rihartono, M.Si
NIP : 19600323/199103 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-44/Un.02/DSH/PP.00.9/02/2018

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN POTENSI DIRI KARYAWAN (Studi Deskriptif Kualitatif di Perusahaan Ngangkring Apparel DI Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACHMAD HAFIZH ARY PRADANA
Nomor Induk Mahasiswa : 13730060
Telah diujikan pada : Kamis, 25 Januari 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Drs. Siantari Rihartono, M.Si
NIP. 19600323 199103 1 002

Penguji I

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si
NIP. 19800326 200801 2 010

Penguji II

Lukman Nusa, M.I.Kom.
NIP. 19861221 201503 1 005

Yogyakarta, 25 Januari 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“If you don't build your dream someone will hire you to help build theirs.”

-Tony Gaskin



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, anugrah dan pertolongan-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Penyusunan Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Potensi Diri Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif Di Perusahaan Ngangkring Apparel Di.Yogyakarta).

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Mochamad Sodik, S.Sos selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam penyelesaian Skripsi ini.

3. Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si selaku penguji satu yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan, bimbingan serta masukan dalam terselesaikannya skripsi ini.
4. Lukman Nusa, M.I.Kom selaku penguji dua yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan, bimbingan serta masukan dalam terselesaikannya skripsi ini.
5. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu, pengalaman serta pembelajaran kepada peneliti
6. Orang Tua peneliti yang telah memberikan Nasehat, dukungan, Doa dan segala yang telah diberikan serta menjadi penyemangat dalam menyelesaikan Skripsi ini
7. Masrul Harindra selaku CEO Ngangkring Apparel yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Ngangkring Apparel
8. Harun Al Rasyid selaku Manager Wisatajawa yang telah memberikan informasi kepada peneliti pada saat proses pengambilan data
9. Haryadi, Nur, Norma, Nana, Shinta, Etik, Ifa, Rahmat Sholeh, Zaky, wiwit, Salsa Yuslia, Khafid, Zulvian, Yudhi, Yentin, Pika, Siti dan Teman teman Ilmu Komunikasi 2013
10. Mas Hasan, Mas Deni, Mas Ryan, Krisna dan segenap karyawan Ngangkring Apparel yang telah memberikan support kepada peneliti
11. Deviana Putri Sharwista Selaku Teman yang telah memberikan banyak bantuan serta dukungan dalam terselesaikannya skripsi ini

12. Segenap pihak yang membantu dalam terselesaikannya Skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak tersebut, Hanya doa dan ucapan terima kasih yang dapat peneliti berikan, Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi segenap pihak dengan sebagaimana mestinya. Amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 09 Januari 2018

Peneliti,



Achmad Hafizh Ary Pradana

NIM 13730060

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka.....	9
F. Landasan Teori	15
G. Kerangka Berfikir.....	32
H. Metode Penelitian.....	33

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Komunikasi Organisasi di Perusahaan Ngangkring Apparel	38
B. Sejarah Singkat Ngangkring Apparel	39
C. Gambaran Umum Ngangkring Apparel	41
D. Visi, Misi Ngangkring Apparel	41
E. Sumber Daya Manusia Ngangkring Apparel	42
F. Struktur Organisasi Ngangkring Apparel	43
G. Jenis Pelayanan	44
H. Program Pengembangan Keterampilan	45
I. Kegiatan	45

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Menetapkan dan Menyebarluaskan Tujuan Perusahaan	49
B. Menyusun Rencana untuk Mencapai Tujuan yang Sudah Direncanakan	69
C. Melakukan Pengorganisasian Terhadap Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Lainnya dengan Cara Efektif	81
D. Memimpin, Mengarahkan, Memotivasi, yang Menciptakan Iklim yang Menimbulkan Keinginan Orang untuk Berkontribusi.	96
E. Mengendalikan Prestasi	108

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	122
B. Saran	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi.....	43
------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matrik Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. Struktur Organisasi	43
Tabel 3. Identitas Informan	49



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Pemikiran.....	32
----------------------------------	----



ABSTRACT

The research mainly discuss about employees self potential in Ngangkring Apparel that is important for the company. The question of the research is about organization communication can increase employees self-potential?

The research was using qualitative descriptive with depth interview, and documentation to gather the data.

The result indicates that the communication organization effected the employees self potential through interpersonal communication, discussion, and award

Keyword : Organisation Communication, Self Potential, Employees

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi adalah salah satu hal yang dibutuhkan oleh manusia, tanpanya manusia tidak dapat hidup karena manusia adalah makhluk sosial yang sangat membutuhkan komunikasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana agar manusia dapat memperoleh Informasi, pembelajaran dan lain sebagainya. didalam komunikasi terdapat kelompok-kelompok manusia, apabila didalam suatu kelompok tersebut terdapat lebih dari tiga orang maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai organisasi, dimana didalamnya ada orang lebih dari tiga yang saling bertukar pesan dan dari situlah informasi, pembelajaran dan lain sebagainya didapatkan.

Kelompok yang terbentuk karena adanya komunikasi dengan orang lain tentu saja karena adanya orang lain tersebut maka akan terjadi interaksi dan koordiasi disana, sedangkan Pengertian komunikasi organisasi sendiri menurut Robbins (2001:4) adalah komunikasi antar manusia lebih dari dua orang dan dikoordinasi dengan untuk mencapai tujuan yang sama. Selain untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi juga berfungsi sebagai tempat untuk mengasah potensi diri menjadi yang lebih baik.

Organisasi terdapat struktur atasan dan bawahan, atasan bertugas sebagai orang yang memiliki kewenangan tertinggi dalam mengatur jalannya perusahaan, di dalam perusahaan karyawan memiliki tugasnya masing-masing dalam menjalankan roda perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan, di dalam

perusahaan baik pekerja maupun yang memberi kerja pasti setuju pekerjaan yang ideal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang tepat pada bagian yang tepat, seperti halnya orang yang kesehariannya suka menghitung akan cocok di tempatkan di bagian akuntansi, akan tetapi sebagian yang lain akan merasa gelisah dan tertekan apabila ditempatkan di bagian tersebut.

Keunikan dari individu rupanya menjadi modal penting bagi berjalannya roda perusahaan agar tetap berjalan lancar, dengan variasi peran yang dijalankan, maka akan dapat mengisi kekosongan satu sama lain, sehingga produktivitas akan tercapai. Masalahnya jarang sekali perusahaan yang memiliki orang yang tepat di posisi yang tepat itu. Salah satu contohnya apabila seseorang orang yang sangat potensial di bagian komputer, karena dia ditempatkan dibagian yang tidak berhubungan dengan keahliannya maka potensi diri yang dimiliki seseorang tersebut juga tidak akan berkembang secara maksimal.

Upaya membantu memetakan potensi seseorang sehingga seorang individu dapat ditempatkan di bagian yang tepat, pemeriksaan psikologi perlu dilakukan, namun banyak perusahaan yang tidak mau memakai metode pemeriksaan psikologis dengan alasan akan mengeluarkan biaya yang lebih banyak, padahal menempatkan seseorang yang tidak sesuai pada bidangnya justru akan membuang lebih banyak uang serta waktu. Pemeriksaan psikotes sangat perlu dilakukan dikarenakan psikotes dapat memungkinkan kita memprediksi performa pekerja, memberikan informasi yang sulit didapat jika hanya mengandalkan pengamatan atau penilaian secara umum dan bukan oleh

profesional di bidangnya, Psikotes/pemeriksaan psikologis membantu memetakan karyawan untuk mengisi posisi yang sesuai dengan dirinya, Oleh karena itu, psikotes merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam menunjang produktivitas suatu industri. Dengan memahami psikologi karyawan termasuk gaya kepribadian, produktivitas, kualitas kinerja, dan efisiensi dapat tercapai dan bahkan dapat meningkat. (di ambil dari <http://ilmumanajemensdm.com/memahami-psikologi-karyawan-dan-tipe-kepribadian-karyawan/>, diakses tanggal 1 september 2017)

Keselarasan antar atasan dan bawahan, tercipta dengan adanya kedekatan antar atasan dan bawahan, agar dapat tercipta keselarasan atasan dan bawahan diperlukan komunikasi yang lebih *intensif* salah satunya menggunakan komunikasi organisasi, pentingnya peran organisasi maupun iklim di dalam suatu organisasi sangat menentukan bagaimana individu akan berkembang di dalam suatu perusahaan.

Seperti halnya dijelaskan pada surat Ash Shaff Ayat 4 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُم بُنِينَ مَرْصُوصًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya di dalam organisasi setiap individu memiliki peranan penting dalam berjalannya organisasi oleh karena itu apabila setiap individu mampu bekerja sama dengan individu lain di dalam organisasi tersebut maka organisasi akan kokoh dalam menghadapi berbagai

permasalahan yang terjadi. Ayat diatas di katakan “mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh” mereka disini bisa diartikan sebagai seorang atasan dan bawahan. Oleh karena itu apabila atasan dan bawahan dapat selaras dalam menjalankan roda organisasi maka terpaan dan permasalahan apapun yang menimpa organisasi itu dapat terselesaikan.

Sebelum mengenal bagaimana suatu perusahaan melakukan pendekatan terhadap karyawannya maka kita harus memahami terlebih dahulu mengenai potensi diri, potensi diri menurut para ahli, banyak sekali pakar yang mencoba mendeskripsikan arti dari kata potensi diri, salah satu pakar yang mencoba mendeskripsikan kata potensi adalah Slamet Wiyono (2006:37). Menurutnya potensi memiliki arti kemampuan dasar dari seseorang yang masih terpendam dan menunggu untuk dimunculkan menjadi kekuatan yang nyata. Dari pendapat Slamet Wiyono tersebut potensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang masih terpendam dan siap untuk diwujudkan dan dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia itu sendiri. Sementara menurut Madji (2007:86) potensi adalah kemampuan yang masih bisa di kembangkan lebih baik lagi, secara sederhana potensi merupakan kemampuan terpendam yang masih perlu untuk dikembangkan.

Dalam upaya meningkatkan potensi diri diperlukan adanya komunikasi organisasi, komunikasi organisasi dapat memberikan peranan yang sangat penting bagi pengembangan diri seseorang yang diantaranya ada beberapa peranan komunikasi organisasi diantaranya organisasi berperan sebagai tempat untuk mengarahkan, memimpin, memotivasi seorang individu sehingga

seorang individu dapat berkembang dan memfokuskan apa potensi dari diri seorang individu tersebut. Goldhaber (1986) dalam Purba, Amir dkk. (2006:14)

Paparan diatas dijelaskan bahwasanya di dalam meningkatkan serta menggali potensi diri seseorang salah satunya adalah dengan komunikasi organisasi. Di dalam organisasi, sangatlah penting bagi seorang atasan untuk bisa mengetahui karakteristik dari bawahan dengan begitu bawahan dapat ditempatkan di pekerjaan yang tepat sehingga potensi yang ada di dalam diri mereka dapat dimaksimalkan.

Permasalahan yang terjadi sekarang ini adalah semakin banyaknya organisasi yang belum bisa meningkatkan serta memaksimalkan potensi karyawan sehingga yang seharusnya perusahaan itu dapat tumbuh dengan pesat menjadi terhambat. Terhambatnya perusahaan itu sering kali disebabkan karena kurang selektifnya perusahaan dalam memilih potensi yang dimiliki setiap individu, atasan kerap kali melihat *skill* seseorang dari ijazah yang mereka dapatkan tanpa memikirkan cara lain agar potensi dari individu dapat terlihat yang sebenarnya dalam diri seseorang, banyak hal juga perusahaan melihat potensi seseorang hanya dari *Curriculum Vitae* yang individu miliki tanpa melakukan tes lebih mendalam baik secara akademis maupun praktik terhadap individu.

Dilansir survey baru-baru ini dari Robert Half *Chairman and CEO of Robert Half International* pada tanggal 23 April tahun 2017 yang berjudul “Why Companies Hire The Wrong Person” beliau mengatakan bahwa 36% dari eksekutif muda merasa mereka salah digunakan dalam perusahaan selain

masalah pekerjaannya, permasalahan kedua adalah tujuan kerja mereka yang tidak jelas sebesar 30%. Sebagai perbandingan peneliti juga mengambil tolak ukur perusahaan *inovatif* di dunia bersumber dari sebuah survey yang dilakukan Good & Co telah mempertegas bahwa Microsoft memang perusahaan paling Inovatif di dunia. Hasil ini tidak lepas dari bagaimana Microsoft menggunakan penerapan cara berbeda dalam memaksimalkan potensi pegawai. (diambil dari <http://wincamp.org/microsoft-adalah-perusahaan-paling-inovatif-pernah-ada/>, diakses pada 1 september 2017 pukul 21.00 WIB).

Ngangkring Apparel adalah tempat yang bergerak di bidang industri kreatif dan fashion yang berfokus pada produksi kaos yang dipasarkan di Malioboro. Ngangkring Apparel berdiri pada tanggal 8 Mei 2015 didirikan oleh CEO Ngangkring Apparel bernama Masrul Harindra, dahulu nama perusahaan ini didirikan dengan modal 50 Juta. Pada waktu itu CEO Ngangkring Apparel kesulitan memasarkan produk tak hanya itu permasalahan lain ada pada jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan itu, pada waktu itu perusahaan ini mengandalkan *Freelancer* atau pegawai lepas untuk desainernya dan karyawan di outlet yang berlokasi di Malioboro jumlahnya baru 2 orang.

permasalahan yang melanda waktu itu Perusahaan ini sempat Merosot dan mengalami kerugian yang besar, belajar dari proses kegagalan ini dan motivasi dari teman-temannya CEO Ngangkring Apparel mencoba kembali bangkit dengan modal yang ia dapatkan dari teman dekatnya, berbekal dari ilmu yang ia dapatkan semasa kuliah yaitu Jurusan Psikologi Universitas Mercubuana ia mencoba menerapkan sistem psikotes dalam proses pemilihan

karyawan baru, penerapan psikotes yang beliau lakukan untuk mendapatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dengan keahlian dan karakteristik yang tepat sehingga *produktivitas* perusahaan akan meningkat, CEO Ngangkring Apparel menerima karyawan mereka disana tidak menggunakan acuan Ijazah, Pengalaman Organisasi maupun Nilai Akademik, Masrul Harindra selaku CEO Ngangkring Apparel mengatakan

“Pentingnya melihat potensi diri yang ada dari tiap individu adalah hal yang sangat jarang dilakukan perusahaan-perusahaan lain, Allah SWT menciptakan setiap individu dengan kelebihan masing-masing, tidak adil apabila saya dalam melakukan perekrutan karyawan hanya melihat dari nilai ijazah, atau pengalaman semata, terkadang ada sebagian individu yang berkarakter Introvert yang cenderung dalam bersosial kurang dari anak Extrovert yang biasanya memiliki pengalaman organisasi lebih banyak dan individu seperti ini yang sering diterima di perusahaan-perusahaan swasta padahal menurut saya anak Introvert memiliki kemampuan otak yang jauh lebih baik dari Extrovert maka dari itu saya tidak dengan mudah menyimpulkan dan menerima karyawan hanya dengan melihat ijazah ataupun pengalaman organisasi saja”. (Sumber: Wawancara dengan CEO Ngangkring Apparel Masrul Harindra).

Melihat dari kebijaksanaan CEO Ngangkring Apparel diatas dalam melakukan perekrutan adalah salah satu daya tarik bagi peneliti sehingga ingin mengetahui lebih banyak tentang perusahaan ini

Sejak awal berdirinya perusahaan ini dua tahun lebih terhitung dari 8 Mei 2015 Ngangkring Apparel yang jumlah karyawannya 10 orang dapat menghasilkan penjualan 10 juta perhari dan hal ini tidak lepas dari inovasi serta penempatan karyawan yang tepat oleh Ngangkring Apparel. Di perusahaan Ngangkring Apparel peran seorang pribadi atau setiap karyawan sangatlah penting, dengan beberapa metode pendekatan yang dilakukan sehingga seorang atasan dapat mengetahui karakteristik seorang karyawan maka penempatan

bagian kerja bisa sesuai dengan potensi diri seseorang, dengan begitu setiap divisi yang di kerjakan oleh seseorang akan berjalan maksimal.

Melihat dari penjelasan tersebut mengenai Perusahaan Ngangkring Apparel peneliti memilih perusahaan ini sebagai tempat meriset dan mencari data bagaimana perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat dan bagaimana komunikasi yang ada di perusahaan tersebut dengan karyawan yang ada disana.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

"Bagaimana Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Potensi Diri Karyawan di Perusahaan Ngangkring Apparel?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan di perusahaan Ngangkring Apparel DI. Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam hal penelitian selanjutnya. Dan dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan bagi Ilmu Komunikasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan kepada masyarakat khususnya penelitian dalam bidang komunikasi organisasi yang mengacu pada bagaimana suatu perusahaan dalam menimbang dan memilih karyawan serta meningkatkan potensi dari seseorang.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan beberapa penelitian yang ada sebelum penelitian ini dilakukan :

Telaah pustaka pertama skripsi Nuryono Handoko Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2016 yang berjudul **Bimbingan dan Konseling dalam Mengembangkan Potensi Diri Siswa dengan Metode Qur'anic Power di MAN Yogyakarta 1**, penelitian yang ia lakukan memaparkan bahwa bimbingan konseling yang dilakukan harus dilakukan dengan satu siswa saja hal ini dilakukan agar bimbingan konseling yang dilakukan dapat membuat siswa mengetahui akan potensi mereka.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu bahwa bimbingan konseling dengan metode Qur'ani Power akan sangat efektif apabila dilakukan dengan perorangan saja. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif

dengan metode deskriptif kualitatif. Selain itu fokus penelitian ini dengan peneliti sama-sama mengacu pada pengembangan/peningkatan potensi individu. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah Penelitian meneliti akan peran metode *Qur'anic power* sementara penelitian yang peneliti lakukan memiliki akan peran komunikasi organisasi.

Telaah pustaka kedua skripsi Muhammad Tibyan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Tahun 2015 dalam skripsinya yang berjudul **Peran Komunikasi Organisasi pada Loyalitas Karyawan**. Fakultas Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penelitian yang ia lakukan mendeskripsikan peranan komunikasi organisasi yang dilakukan *PO Blue Star* dalam mewujudkan loyalitas karyawan. ia memaparkan bahwa komunikasi organisasi yang terjadi antar anggota organisasi *PO Blue Star* memberikan pengaruh terhadap karyawan, yaitu loyalitas, dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan sikap mental yang positif. Terbentuknya loyalitas karyawan ini diwujudkan melalui berbagai bentuk komunikasi yang terjadi dalam organisasi. semua anggota organisasi *PO Blue Star* memegang peranan penting di dalam segala aktivitas perusahaan dan menjadi faktor penentu dalam jalannya perusahaan dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Persamaan peneliti dengan skripsi di atas sama-sama meneliti mengenai komunikasi organisasi dan menggunakan metode yang sama yaitu metode deskriptif kualitatif, selain itu penelitian memiliki kesamaan dalam penelitian yaitu peranan komunikasi organisasi. Perbedaan Skripsi diatas dengan skripsi

peneliti skripsi di atas melakukan penelitian untuk mengetahui loyalitas karyawan sedangkan peneliti mengarah ke peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan, kemudian perbedaan lainnya adalah penelitian ini meneliti tentang loyalitas karyawan sedangkan peneliti tentang potensi diri karyawan.

Telaah Pustaka ketiga skripsi Indra Jaya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014 dalam skripsinya yang berjudul **Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**, penelitian yang ia lakukan memaparkan bahwa adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa adanya dukungan karyawan terhadap suatu individu dalam memecahkan suatu masalah yang di hadapi sutau individu dapat meningkatkan inisiatif, kreatifitas serta rasa tanggung jawab dari setiap karyawan.

Persamaan peneliti dengan skripsi di atas menggunakan metode yang sama yaitu metode deskriptif kualitatif. Selain itu hal persamaan terdapat pada hal melatarbelakangi dari skripsi Indra Jaya hal itu adalah produktivitas karyawan terdapat pada kemampuan individu yang ditempatkan pada tempat yang tepat dan dengan keahlian yang tepat, dan yang terakhir persamaannya mengenai fokus penelitian mengenai kajian akademik komunikasi organisasi. Kemudian Perbedaan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui loyalitas karyawan sedangkan peneliti ditujukan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri.

Telaah pustaka keempat, Jurnal *online* yang berjudul **Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign and Print Advertising Samarinda**, oleh JirreVictory Manopo mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Kalimantan Timur yang diterbitkan pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Jurnal : Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman, di ambil dari <http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1534>, diakses tanggal 4 Februari 2018)

Persamaan Jurnal ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode *deskriptif kualitatif* kemudian persamaan selanjutnya sama-sama meneliti peranan komunikasi organisasi. kemudian perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, pada jurnal ini penelitian ditujukan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan sementara penelitian yang penelitian lakukan ditujukan untuk mengetahui pengaruh dalam meningkatkan potensi diri.

Telaah pustaka kelima, Jurnal Profetik yang Berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**, oleh Yani Tri Wijayanti, Dosen Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang di terbitkan pada tahun 2013. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

(Jurnal Ilmu Komunikasi, di ambil dari <http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/profetik/search/search?simpleQuery=Pengaruh+Budaya+Organisasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+UIN+Sunan+Kalijaga+Yogyakarta&searchField=query>, di akses pada tanggal 4 Februari 2018)



Tabel 1

Matrik Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Nuryono Handoko, 2016, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Bimbingan dan Konseling dalam Mengembangkan Potensi Diri Siswa dengan Metode Qur'anic Power di MAN Yogyakarta.	Menggunakan pendekatan <i>deskriptif kualitatif</i> , sama-sama meneliti upaya pengembangan potensi individu.	Penelitian meneliti akan peran metode <i>Qur'anic Power</i> sementara penelitian yang peneliti lakukan memiliki akan peran komunikasi organisasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya bimbingan dan konseling dalam membantu siswa untuk menggunakan metode Qur'anic Power dapat meningkatkan potensi individu akan tetapi hal tersebut harus menggunakan bimbingan konseling individual
2.	Muhammad Tibyan, 2015, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Peran Komunikasi Organisasi pada Loyalitas Karyawan.	Meneliti mengenai peran komunikasi organisasi dan persamaan lainnya sama-sama menggunakan metode <i>deskriptif kualitatif</i> .	Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui loyalitas karyawan sedangkan peneliti lebih mengarah ke peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan.	Penelitian ini mengatakan bahwa perusahaan Blue Star Otobus Company mempunyai peranan penting terhadap loyalitas karyawan. salah satu caranya dengan melakukan komunikasi secara aktif dengan karyawan.
3.	Indra Jaya, 2014, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Iklim Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan	Menggunakan yang sama yaitu <i>Deskriptif Kualitatif</i> . Selain itu persamaan terdapat pada hal yang melatar belakang penelitian tersebut pada setiap individu yang ditempatkan pada tempat yang tepat dengan keahlian yang tepat.	Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui loyalitas karyawan sedangkan peneliti ditujukan untuk me	Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa perusahaan Blue Star Otobus Company mempunyai peranan penting terhadap loyalitas karyawan. salah satu caranya dengan melakukan komunikasi secara aktif dengan karyawan.
4.	JirreVictory Manopo, 2014, Universitas Mulawarman Kalimantan Timur	Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign and Print Advertising Samarinda	Persamaan Jurnal ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode <i>Deskriptif Kualitatif</i> kemudian persamaan selanjutnya sama-sama meneliti peranan komunikasi organisasi	Pada jurnal ini penelitian ditujukan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan sementara penelitian yang penelitian lakukan ditujukan untuk mengetahui pengaruh dalam meningkatkan potensi diri.	Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. <i>Magnum Sign and Print Advertising</i>
5.	Yani Tri Wijayanti, 2013, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Persamaan Jurnal ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada ha; uang melatar belakang penelitian tersebut yaitu sama-sama meneliti komunikasi organisasi	Pada jurnal ini penelitian menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode kualitatif	Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kecenderugannya menurunnya Kinerja Karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya

Sumber : Olahan peneliti

F. Landasan Teori

1. Komunikasi

Komunikasi menjadi kebutuhan mendasar bagi manusia, karena menjadi salah satu cara untuk berinteraksi dengan oranglain. Komunikasi dapat terjadi apabila dalam interaksi tersebut terdapat komunikator (orang yang menyampaikan pesan/informasi), pesan/informasi, media yang digunakan, komunikan (orang yang menerima pesan/informasi), dan efek atau umpan balik. Dua orang atau lebih yang melakukan komunikasi tidak selalu berjalan seeperti yang diharapkan karena dalam berkomunikasi terdapat gangguan (*noise*) baik yang berasal dar dalam maupun dari luar.

Menurut Effendy (2011:9), istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti *sama*. *Sama* di sini bermaksud *sama makna*. Percakapan dua orang atau lebih dapat dikatakan komunikatif apabila mereka, selain mengerti bahasa yang digunakan, juga mengerti makna dari bahan yang dipercakapkan.

Komunikasi memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai komunikasi sosial. Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain (Mulyana, 2013:5).

Komunikasi memungkinkan individu membangun suatu kerangka rujukan dan menggunakan sebagai panduan untuk menafsirkan situasi apapun yang ia hadapi. Komunikasi selanjutnya menghasilkan konsep diri. Konsep diri adalah pandangan mengenai siapa diri kita, dan itu hanya bias kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Manusia yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia lainnya tidak mungkin mempunyai kesadaran bahwa dirinya adalah manusia. Sama halnya dengan sebuah perusahaan, ia tidak dapat mengukur, menilai, atau merefleksikkan sejauh mana eksistensi atau dampak perusahaan jika tidak diukur melalui opini.

Menurut Effendy komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), dan perilaku (*behavior*), baik secara langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media massa (Effendy, 2011:2)

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian pesan oleh satu orang serta penerimaan pesan oleh satu orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik (Effendy, 2003:30)

Komunikasi interpersonal biasanya digunakan di dalam organisasi guna mengetahui dan mengenal lebih jauh dari seorang individu oleh karenanya komunikasi ini sangatlah penting dilakukan oleh Atasan kepada

bawahan agar apa yang dilakukan bawahan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan.

3. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok “kecil” seperti dalam rapat, pertemuan, konferensi dan sebagainya (Anwar Arifin, 2006:25). Michael Burgoon (dalam Wiryanto, 2005:50) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat. Kedua definisi komunikasi kelompok di atas mempunyai kesamaan, yakni adanya komunikasi tatap muka, dan memiliki susunan rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok..

4. Komunikasi Organisasi

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1993:151). Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi menurut

Goldhaber didefinisikan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. (Keith Davis dan John W. Newstorm, 1993:151). Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi, Schein (1982) dalam Arni Muhammad (2002:23) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang yang mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai struktur, tujuan, saing berhubungan suatu bagian dengan bagian lain dan tergantung dengan komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu dengan yang lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan Schein ini adalah merupakan suatu sistem.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace dan Faules, 2005:32)

5. Peran Komunikasi Organisasi

Sebagai makhluk sosial, setiap manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, bahkan cenderung hidup berkelompok atau berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi dan kerja sama ini

akan terus berkembang dengan teratur sehingga membentuk wadah yang disebut dengan organisasi. Interaksi atau hubungan antar individu-individu dan kelompok/tim dalam setiap organisasi akan memunculkan harapan-harapan. Harapan ini kemudian akan menimbulkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban oleh masing-masing individu untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi/kelompok.

Sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang di dalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktivitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi. William (1956) menyebutnya dengan istilah “The Organisation Man”

Dalam setiap organisasi yang diisi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antar orang, antar bagian dalam organisasi, atau sebagai aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Efektivitas organisasi

terletak pada efektivitas Komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan Universitas Sumatera Utara penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.

Adapun Peranan Komunikasi Organisasi Menurut Goldhaber (1986) dalam Purba, Amir dkk. (2006:14) adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan

Di dalam suatu perusahaan pentingnya memiliki tujuan dalam perusahaan tersebut adalah agar suatu perusahaan itu dapat bekerja atas apa yang akan mereka capai, dengan begitu perusahaan akan berjalan dengan teratur dan sesuai prosedur yang berlaku disana.

- b. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan

Rencana dalam mencapai tujuan adalah bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana rencana itu adalah bagian penting yang bekerja atas arahan dari atasan dengan begitu rencana itu akan bekerja dengan baik apabila ada koordinasi yang baik pula dari atasan dan bawahan.

- c. Melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara efektif.

Baik atau tidaknya perusahaan dalam melakukan aktivitas di dalamnya bergantung pula terhadap bagaimana pengorganisasian di dalamnya

apabila perusahaan dapat melakukan pengorganisasian secara baik dan tepat maka perusahaan itu akan memperoleh hasil yang maksimal.

- d. Memimpin, mengarahkan, memotivasi, yang menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk berkontribusi.

Memimpin, mengarahkan, memotivasi adalah cara agar di dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tepat sesuai apa yang sudah direncanakan, dengan mengukur baik dan buruknya atasan dalam memimpin, mengarahkan dan memotivasi karyawan maka tujuan perusahaan akan dapat diraih dengan mudah.

- e. Mengendalikan prestasi

Apabila perusahaan sudah mendekati atau sudah mencapai tujuan perusahaan pastinya hal itu tidak jauh dari prestasi yang didapatkan oleh perusahaan tersebut, pentingnya mengendalikan prestasi yang didapat dari buah kerja keras perusahaan adalah hal yang penting dikarenakan perusahaan yang memiliki prestasi akan dengan mudah mendapatkan klien oleh karena itu apabila perusahaan tidak dapat mengendalikan prestasi yang didapatkan akibatnya perusahaan tersebut akan mendapatkan citra buruk dan dianggap sebagai perusahaan yang kurang profesional oleh klien.

6. Potensi Diri

a. Potensi Diri

Kata potensi berasal dari serapan dari bahasa Inggris, yaitu *potencial*. Artinya ada dua kata, yaitu, (1) kesanggupan; tenaga (2) dan kekuatan; kemungkinan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, definisi potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya. Artinya, secara sederhana, potensi adalah sesuatu yang bisa kita kembangkan (Majdi, 2007:86).

Potensi/kemampuan sering disebut dengan istilah *ability*. Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas atau kesanggupan seorang individu untuk melaksanakan dan menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah suatu penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Dennis dan Patrick (1996:40) menjelaskan potensi/kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan individu tersebut dapat melakukan sesuatu dari apa yang ada dalam dirinya. Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan mengapa seseorang bisa melakukan sesuatu yang menunjukkan ia dapat melakukannya, dengan untuk menjelaskan apa yang orang miliki yang memungkinkan dia untuk melakukan sesuatu.

Potensi/kemampuan diri didefinisikan Kruger, Smit, dan Roux (1996:21) sebagai kapasitas yang dimiliki individu untuk memperoleh

keterampilan tertentu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan yang spesifik. Potensi/kemampuan diri merupakan faktor keturunan atau karakteristik dari seseorang yang memungkinkan dia untuk menampilkan atau mempelajari perilaku atau kinerja dari tipe pekerjaan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa potensi diri adalah karakteristik dalam diri individu yang menunjukkan kapasitas atau kesanggupan individu memperoleh keterampilan tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Potensi diri dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran. Pendidikan kejuruan sebagai sarana bagi individu untuk mengasah potensi yang dimiliki hendaknya dapat memfasilitasi individu dalam mengembangkan karakteristik pribadinya mencapai suatu titik maksimum melalui proses belajar. Hal ini sejalan dengan pemikiran prosser dalam teorinya tentang landasan filsafat pendidikan kejuruan (Wexler, 2009:3-4), pada prinsip keempat yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan akan efektif dalam proporsi yang memungkinkan individu untuk mengembangkan minatnya, bakat, dan kecerdasan intrinsik pada tingkat yang paling tinggi. Individu yang berbeda, memiliki bakat khusus dan minat yang tinggi harus lebih diperhatikan/dipertimbangkan dalam proses belajar agar hasil yang dicapai lebih efektif. Seseorang yang mungkin tidak memiliki kemampuan tertentu, dan karenanya akan mengalami kegagalan dalam

proses belajar maupun dalam melaksanakan pekerjaannya. Tim Pengembang Ilmu Pendidikan UPI (2007:130) menggambarkan tujuan diselenggarakannya pendidikan kejuruan adalah untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan individu untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya.

Seorang individu harus memiliki stamina yang tinggi, menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya serta memiliki kemampuan mengembangkan diri agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat mengembangkan keahlian dan keterampilan. Individu yang memiliki bakat dan kecerdasan intrinsik serta berminat atau memiliki keinginan untuk mengembangkan karakteristik yang ada dalam dirinya tersebut akan memperoleh keterampilan dan kemampuan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan dunia industri. Hal itu tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan kejuruan sebagai sarana individu dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

b. Aspek Aspek Potensi Diri

Setiap individu bersifat unik, memiliki keragaman individual, berbeda satu sama lain dalam berbagai hal, seperti dalam hal kecerdasan (inteligensi), bakat, kepribadian, dan kondisi jasmani. Berdasarkan keragaman karakteristik tersebut, perlu dipikirkan model pendidikan

yang dapat memfasilitasi perkembangan individu sesuai dengan karakteristiknya. Dalam hal ini termasuk pendidikan bagi anak yang memiliki kemampuan unggul, atau individu berbakat (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan UPI, 2007:162).

Perkembangan potensi individu untuk mencapai kompetensi yang maksimal dipengaruhi oleh minat, bakat, dan kecerdasan yang dimiliki sebagai dasar pembentuk kemampuan/potensi diri yang harus dikembangkan. Bakat dan kemampuan/potensi yang dimiliki individu menentukan prestasi, di mana prestasi merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan. Konsep “kemampuan” berkaitan erat dengan karakteristik individu. Kruger, Smit, dan Roux (1996:21) mengelompokkan kemampuan ke dalam dua kategori, antara lain.

- 1) Kategori Pertama mengacu pada potensi atau keterampilan yang ada atau sudah dikembangkan untuk membentuk perilaku tertentu/melaksanakan tugas yang spesifik. Hal ini terdiri dari faktor-faktor berikut :

a) *Skill*

Skill adalah kecakapan atau keahlian yang ada dalam diri individu. Sebagai contoh, seseorang telah memiliki ketrampilan untuk membuat perabot rumah.

b) *Capability*

Capability adalah kecakapan atau keahlian untuk menyelesaikan tugas tertentu dan kecakapan tersebut ditentukan oleh bakat keturunan individu maupun oleh faktor lingkungan.

- 2) Kategori kedua, potensi tidak mengacu pada proses belajar atau kemahiran tetapi pada fakta bahwa individu memperoleh kemampuan dengan relatif mudah. Semua elemen ini berasal dari karakteristik tertentu individu yang telah mewarisi keturunan, antara lain :

a) *Aptitude*

kemampuan/potensi alami untuk melakukan pekerjaan atau untuk mempelajari sesuatu di masa depan. Misalnya, saat pekerja dilahirkan dengan dua tangan, ia siap membuat furniture di masa depan.

b) *Potential*

Karakteristik yang memungkinkan seseorang untuk menunjukan perilaku atau karakteristik yang spesifik dalam sisi lain individu. Misalnya, pekerja yang dilahirkan dengan dua tangan dan karakteristik ini memungkinkan ia mendesain furniture suatu hari nanti.

c) *Giftedness*

Hal ini digambarkan sebagai dasar, kemampuan/potensi alami untuk mengembangkan dan memperoleh keterampilan.

d) *Talent*

Hal ini digunakan untuk mendeskripsikan tingkat tinggi dari bakat alami yang bersifat lebih spesifik. Contohnya bakat dibidang musik. Kemampuan/potensi keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor.

Kemampuan/potensi keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor. Kemampuan tersebut menurut Robbins dan Judge (2008:57) antara lain :

(1) Kemampuan/potensi Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan/potensi intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan individu untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sebagian besar individu menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang memiliki kemampuan/potensi intelektual tinggi biasanya mendapatkan banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu juga memungkinkan individu cerdas untuk menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

(2) Kemampuan/potensi Fisik (*Physical Abilities*)

Potensi/kemampuan fisik merupakan kemampuan/potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan

fisik tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar.

Munandar (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan UPI, 2007:162) mengemukakan bahwa anak berbakat mengacu kepada anak yang menunjukkan kemampuan unjuk kerja yang tinggi di dalam aspek intelektual dirinya. Istilah yang melukiskan anak-anak berbakat tersebut antara lain.

- 1) *Genius* merupakan kemampuan-kemampuan unggul yang dimiliki individu dimana kemampuan tersebut mampu mencapai prestasi yang luar biasa, memberikan sumbangan (gagasan atau karya) yang orisinal dan bermutu, serta mempunyai makna yang universal dan menetap.
- 2) *Talented* ialah suatu bakat khusus yang tidak selalu menghasilkan prestasi yang luar biasa, tidak perlu orisinal, atau dampak yang universal.
- 3) *Gifted* atau berbakat mempunyai kesamaan dengan genius, karena keduanya berkaitan dengan kualitas intelektual, namun keberbakatan belum terwujud dalam suatu karya unggul yang mendapat pengakuan universal. Jadi tidak semua anak berbakat merupakan anak genius.
- 4) *Superior* merujuk pada karakteristik seseorang yang memiliki inteligensi yang tinggi.

Setiap Manusia Setiap manusia dianugerahi potensi diri yang sangat luar biasa. Menariknya, manusia sendiri sering tidak mengetahui dengan pasti potensi diri tersebut.

Tak heran, ada potensi diri yang memang muncul begitu saja. Ada juga yang harus dipancing dan digali sehingga akhirnya bisa terlihat dengan jelas. Perlunya akan hal ini organisasi menjadi tujuan seorang individu di dalam meningkatkan potensi dirinya.

Potensi yang dimiliki setiap manusia berbeda-beda. Meski untuk beberapa aspek ada juga yang memiliki kesamaan. Semua potensi tersebut tidak akan bisa muncul dengan sempurna jika tidak dikembangkan dengan baik dan cara-cara yang benar.

La Rose dalam Suprpti & Ratna (2001 : 42) memberikan beberapa tips dalam mengembangkan diri :

- 1) Bergaul dengan orang berbeda profesi, dengan demikian akan timbul peluang dan tantangan

Bergaul dengan orang yang memiliki perbedaan profesi adalah hal yang sangat penting dilakukan oleh seseorang dengannya kita dapat memperoleh wawasan ataupun pengalaman yang pernah dialami orang lain dalam mencapai kesuksesan.

- 2) Pilih teman yang bisa diajak berdiskusi (tidak mudah tersinggung, mau mem-berikan saran

Setiap manusia pasti memiliki permasalahan, permasalahan itu timbul salah satunya dari pekerjaan kita akan tetapi permasalahan itu biasa dengan cepat kita atasi apabila kita memiliki seseorang yang sejalan atau sepemikiran dengan kita oleh karena itu di dalam memilih teman kita harus memperhatikan karakteristik seseorang karakteristik tersebut

tentunya apabila orang itu kita ajak diskusi tidak mudah tersinggung dan dapat memberikan saran yang tepat kepada kita.

3) Bersikap positif

Bersikap positif salah satunya apabila kita terapkan di dalam perusahaan kita harus selalu memandang baik apabila ada permasalahan kerja dengan bersikap positif permasalahan akan dengan mudah diselesaikan.

4) Biasakan mengucapkan terima kasih

Kebiasaan kita dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari bantuan ataupun pertolongan orang lain, orang lain akan merasa senang dan akan memberikan pengaruh yang positif apabila kita juga memberikan suatu hal yang positif kepada seseorang tersebut, tidak harus hal-hal yang besar yang harus kita lakukan, hal sekecil mengucapkan “terima kasih” kepada orang lain akan memberikan dampak yang positif pula kepada orang lain.

5) Menghargai orang lain

Seseorang akan berkembang apabila ada dukungan dari orang lain, tanpa ada dukungan seseorang itu akan mengalami kesulitan apabila mengerjakan suatu hal, walaupun suatu pekerjaan bisa dilakukan seseorang akan tetapi apabila seseorang mendapatkan dukungan dari orang lain pasti pekerjaan itu akan terasa ringan dan beban pikiran pun akan terasa ringan, salah satu perwujudan dari hal itu adalah sikap menghargai orang lain, walaupun hal ini sering dianggap sebelah mata akan tetapi seperti sikap kita dalam mengucapkan “terima kasih” yang

akan menimbulkan sikap positif kepada orang lain, hal ini berdampak sama apabila kita dapat menghargai orang lain. Di dalam organisasi walaupun ada karyawan yang tidak mengerjakan dengan baik akan tetapi bagi seorang atasan harus menghargai pekerjaan itu walaupun tidak maksimal, dengan begitu karyawan akan mendapatkan semangat dan dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

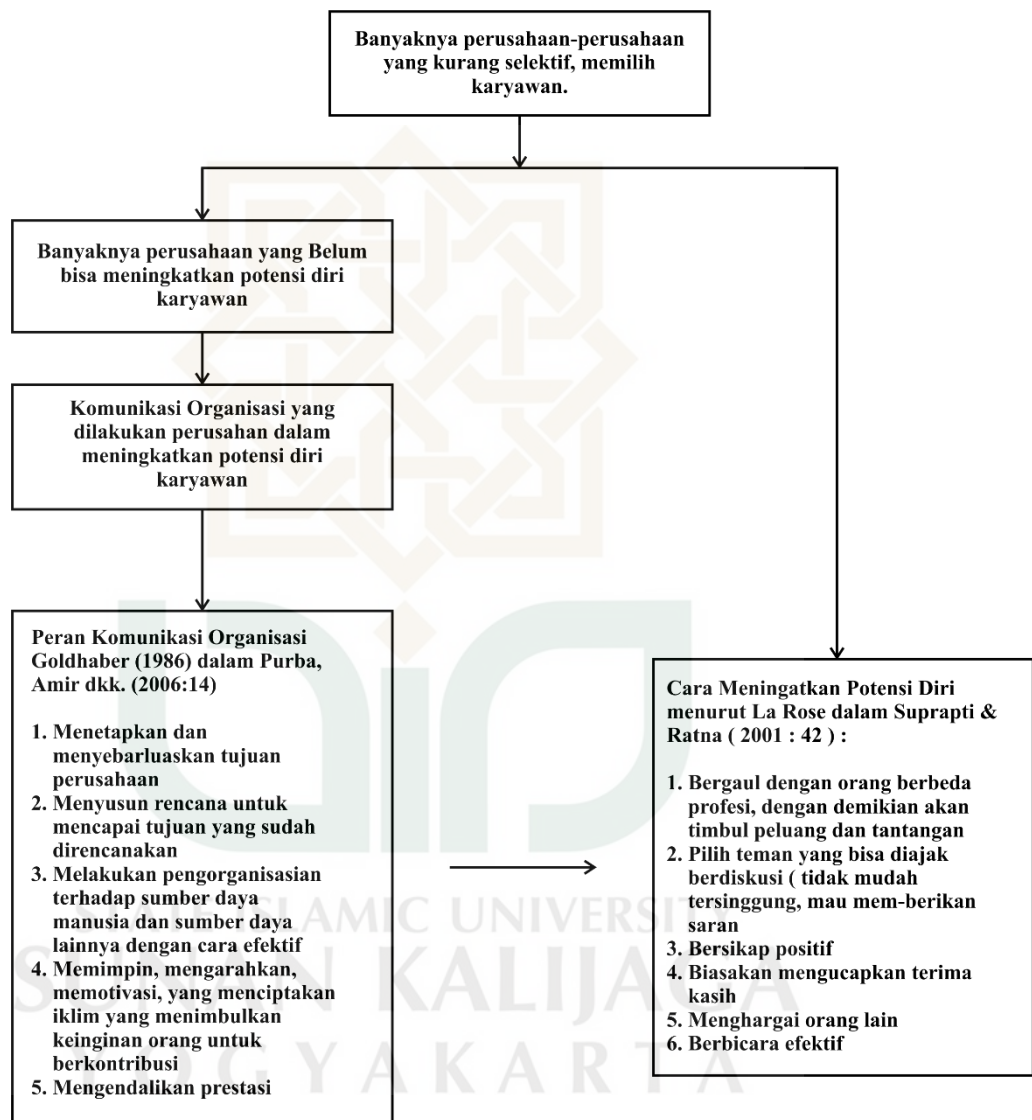
6) Berbicara efektif

Berbicara efektif adalah kemampuan menyampaikan pesan, maksud dan tujuan dengan sistematis, jelas, padat, lugas dan mudah dipahami. Dalam komunikasi organisasi berbicara efektif sangatlah penting apabila pesan disampaikan dengan jelas pada dan lugas maka karyawan mudah memahami arti pesan yang disampaikan atasan kepada bawahan.

G. Kerangka Berfikir

Bagan 1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Olahan Peneliti

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik (Etta dan Sopiah, 2010:26). Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian sumber utama peneliti, yaitu memiliki data-data mengenai variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2012:224). Subjek dalam penelitian ini adalah CEO Ngangkring Apparel Masrul Harindra, kemudian Wakil CEO Ngangkring Apparel Romaryanto Satrio Nugroho, CEO Wisata Jawa dan Triangulasi data yaitu Karyawan Ngangkring Apparel Hassanudin. Penentuan subjek menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Rosady Ruslan, 2006: 156). Kemudian disini pencantuman CEO Wisata Jawa sebagai narasumber ke-tiga dalam penelitian dikarenakan, CEO Wisata Jawa berperan aktif dalam

meningkatkan potensi diri dimana dalam setiap bulannya CEO Wisata Jawa memberikan hadiah berupa sekedar makan bersama dengan karyawan Ngangkring Apparel.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu hal yang merupakan inti dari problematika penelitian (arikunto, 2001:29). Dari penjelasan tersebut objek yang akan diteliti adalah bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan potensi diri karyawan.

3. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2012:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data yang Peneliti lakukan dalam penelitian Kualitatif untuk sumber data Primer secara langsung dan data Sekunder secara tidak langsung lebih kepada teknik *Observasi*, *Wawancara mendalam* dan *Dokumentasi* sehingga mendapatkan data yang mampu memecahkan fenomena permasalahan yang diangkat.

a. Wawancara Mendalam (*In Depth Interview*)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lebih menekankan pada teknik wawancara, khususnya pada wawancara mendalam (*Depth Interview*), Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara

pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relatif lama (Sutopo 2006: 72).

Alasan menggunakan wawancara mendalam adalah peneliti dapat menggali tidak saja apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian dan apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lalu, masa kini dan masa mendatang. Wawancara yang digunakan dengan mengajukan pertanyaan secara mendetail yang sesuai dengan fenomena yang diangkat. Dalam memperoleh data melalui wawancara peneliti mengambil data dari empat informan yaitu (1) Masrul Harindra CEO Ngangkring Apparel , (2) Romaryanto Satrio Nugroho Wakil CEO Ngangkring Apparel, (3) Harun Ar-Rasyid CEO Wisata Jawa, (4) Hassanudin Karyawan Ngangkring Apparel

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012:240) studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan / menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatifnya. Peneliti menggunakan Dokumentasi berupa Foto, video ataupun arsip lainnya

untuk mendukung data yang telah diperoleh dan sebagai bukti yang dapat dipertanggung jawabkan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis interaktif Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1999) menawarkan suatu teknik analisis yang lazim disebut dengan *interactive model*. Dalam teknik ini terdapat tiga komponen, yaitu: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*) (punch, 1998:202-204).

a. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data terdiri dari tiga tahap:

- 1) Meliputi editing, pengelompokkan, dan meringkat data.
- 2) Penyusunan kode-kode dan catatan-catatan (memo) mengenai berbagai hal, termasuk yang berkenan dengan aktivitas serta proses sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola data.
- 3) Menyusun rancangan konsep serta penjelasan berkenan dengan tema, pola, atau kelompok data bersangkutan.

b. Penyajian data (*data display*)

Melibatkan pengorganisasian data. Yaitu menyalin atau mengaitkan satu data dengan data lainnya sehingga data dapat dianalisis secara utuh.

c. Penarikan dan pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*)

Pengimplementasian prinsip induktif dengan mempertimbangkan pola data yang telah dibuat.

5. Keabsahan Data

Data yang diperoleh dalam suatu penelitian haruslah merupakan data yang dapat dinilai berdasarkan yang digunakan oleh peneliti (Kriyantono, 2006:70). Teknik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis Triangulasi, yaitu menganalisis jawaban subjek dengan meneliti kebenarannya dengan data empiris (sumber data lain) yang tersedia.

Analisis triangulasi menurut Dwidjwinoto (2002) terdapat lima macam triangulasi, yaitu Triangulasi Sumber, Triangulasi Waktu, Triangulasi Teori, Triangulasi Periset, dan Triangulasi Metode (Kriyantono, 2006:72).

Jenis triangulasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah analisis triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan analisis dengan membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. peneliti menjadikan karyawan Ngangkring Apparel untuk mengecek ulang data. Peneliti mewawancarai narasumber lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan subjek utama peneliti atau CEO Ngangkring Apparel.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang bagaimana peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan di Perusahaan Ngangkring Apparel, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan, peranan komunikasi organisasi yang salah satunya berfungsi untuk menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan berperan terhadap peningkatan potensi diri melalui rapat-rapat yang dilakukan perusahaan dengan menggunakan sikap positif ucapan terimakasih yang dilakukan atasan kepada bawahan sehingga dari situ timbul keinginan untuk berkontribusi terhadap perusahaan karena karyawan merasa dihargai karena kinerja mereka.
2. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan, dalam pentusunan tujuan perusahaan peranan komunikasi organisasi ini berdampak dalam peningkatan potensi diri dimana hal yang sederhana seperti memberikan bentuk saran kepada perusahaan dan kemudian hal itu dapat diapresiasi dan dihargai oleh atasan dapat menimbulkan kepercayaan diri yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan sehingga keinginan berkontribusi dan melakukan pekerjaan didalam perusahaan meningkat.
3. Peranan komunikasi yang ketiga adalah melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif,

dalam hal peranan komunikasi organisasi dalam pengorganisasian sumber daya manusia dan lainnya ini berperan aktif dalam meningkatkan potensi diri, dimana pengorganisasian sumber ini adalah dimana tempatnya seorang individu ditempatkan atau di organisir pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan.

4. Peranan komunikasi organisasi yang keempat adalah memimpin, mengarahkan dan memotivasi yang menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang lain untuk berkontribusi, peranan komunikasi yang keempat ini sama halnya seperti yang disimpulkan sebelumnya bahwa komunikasi organisasi dapat berperan dalam peningkatakan potensi diri dikarenakan adanya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan/atasan dalam memimpin karyawan sehingga apabila karyawan merasa dihargai dengan apa yang mereka kerjakan maka tingkat keinginan untuk berkontribusi seorang karyawan meningkat.
5. Peranan terakhir dalam komunikasi organisasi adalah mengendalikan prestasi, hal ini berkaitan erat dengan peningkatan potensi diri dikarenakan dalam proses pengendalian prestasi perlu adanya koordinasi antara semua penghuni perusahaan tentunya hal itu disebut adanya pergaulan dengan atasan dan bawahan, kemudian agar prestasi dapat terkendali seorang atasan memerlukan orang yang dapat diajak berdiskusi agar dapat memutuskan keputusan yang cepat, sikap positif juga diperlukan dalam mengendalikan prestasi serta ucapan terimakasih dan menghargai orang lain adalah suatu bentuk sikap yang dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan dalam

organisasi. perlunya berbicara efektif juga berperan aktif dalam penyampaian pesan guna mengurangi hal yang dapat merusak kinerja sehingga dapat menurunkan atau merusak prestasi perusahaan.

Penjelasan diatas digunakan untuk menjabarkan bagaimana peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan, selama proses komunikasi di perusahaan Ngangkring Apparel dengan melihat adanya keterkaitan pada setiap indikator. Sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan potensi diri karyawan.

B. Saran

Setelah menyelesaikan penelitian tentang peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan potensi diri karyawan di Ngangkring Apparel, maka berikut ini peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat dilaksanakan oleh pihak terkait :

- a. apabila perusahaan ingin menerapkan sistem penerimaan karyawan serta pencarian karyawan berdasarkan potensi diri individu, setidaknya perusahaan harus mencontoh perusahaan-perusahaan besar yang sudah menerapkan cara yang sangat efektif salah satu contohnya adalah Microsoft, Google dan Facebook
- b. Selain memperhitungkan potensi diri seseorang, alangkah baiknya tetap melihat juga dari hasil akademik dari seseorang yang melamar pekerjaan agar hal itu bisa menjadi tolak ukur serta agar mendapatkan karyawan yang ideal

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

Al Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI

BUKU

Aimanshur, Fauzan. Ghony, M Djunadi . 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media

Antony, Robert (2012). *Management Control System* Buku1. Jakarta : Salemba Empat

Arifin, Anwar. 2006. *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Ringkas*. Rajawali Pers

Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara

Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Belsky, Scott. 2013. *Maximize Your Potential: Kembangkan Keahlian, Ambil Resiko, & Bangun Karir Sesuai Potensi*. Bandung: Mizan Media Utama

Davis, Keith dan John W. Newstorm. 1985. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*: Terjemahan Agus Dharma. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga

Dennis, Ian & Patrick Tapsfield. (1996). *Human Abilities: Their Nature and Measurement*. New Jersey: Lawrence erlbaum Associates.

- DR. W.A. Gerungan Dip. Psych. (1991). Psikologi Sosial. Bandung: Eresco
- Effendy. 2003. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Effendy, Onong Uhcjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Komunikasi*. Jakarta: Preneda Media
- Kruger, Stefanus Johannes, Elsabe Smit, and Willem Louis du Pre le Roux. 1996. *Basic Psychology for Human Resource Practitioners*. Lansdowne: Juta and Company Ltd.
- Madji, Udo Yamin Effendi. 2007. *Quranic Quotient*. Jakarta: Qultum Media.
- Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Mulyana, Dedy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*: PT Remaja Rosdakarya
- Pace, R Wayne dan Don F. Faules 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Dedy Mulyana PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Punch, M. 1998. *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*, London, Sage
- Purba, Amir, dkk. 2006. *Pegantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Pustaka Bangsa Press.

Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*.
Prentice-Hall International. Inc., San Diego.

_____. 2001. *Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*.
Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:
Salemba Empat

Ruslan, Rosady. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alfa Beta

Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.

Tim Pengembang Ilmu Pendidikan UPI. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*.
Grasindo Intima: Bandung

Wahyu Suprapti & Sri Ratna. 2001. *Pengembangan Potensi Diri*. Jakarta: Lembaga
Administrasi Negara RI

Wexler, Peter. (2009). *Personal Philosophy of CTE*.

Wiryanto . 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Grasindo

Wiyono, Slamet. 2006. *Managemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo.

Jurnal

JirreVictory Manopo. 2014. *Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign and Print Advertising Samarinda*. Universitas Mulawarman Kalimantan Timur.

Yani Tri Wijayanti, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SKRIPSI

Nuryono Handoko. 2016. *Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Pengembangan Potensi Siswa di MAN Lab*. Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Muhammad Tibyan . 2015. *Peran Komunikasi Organisasi Pada Loyalitas Karyawan*. Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Indra Jaya. 2014. *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

INTERNET

[http://ilmumanajemensdm.com/memahami-psikologi-karyawan-dan-tipe-](http://ilmumanajemensdm.com/memahami-psikologi-karyawan-dan-tipe-kepribadian-karyawan/)

[kepribadian-karyawan/](http://ilmumanajemensdm.com/memahami-psikologi-karyawan-dan-tipe-kepribadian-karyawan/), diakses tanggal 1 september 2017 21.00 WIB

<http://wincamp.org/microsoft-adalah-perusahaan-paling-inovatif-pernah-ada/>,

diakses pada 1 september 2017 pukul 18.00 WIB



LAMPIRAN LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Interview Guide

Identitas Informan Nama : TTL : Jabatan : Pendidikan : Deskripsi profesi/ Pekerjaan (sejak kapan) :
Teori Pertama : Peranan Komunikasi Organisasi Menurut Goldhaber (1986) dalam Purba, Amir dkk. (2006:14)
Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan a. Bagaimana menetapkan pentingnya memiliki tujuan perusahaan? b. Bagaimana anda melakukan penyebaran tujuan perusahaan c. Bagaimana perusahaan berjalan setelah tujuan di tetapkan apakah berjalan teratur dan sesuai prosedur?
Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan a. Apakah di perusahaan sudah ada rencana penyusunan tujuan perusahaan? b. Bagaimana koordinasi yang anda lakukan dengan orang lain, teman atau karyawan di perusahaan?
Melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara efektif. a. Bagaimana pengorganisasian SDM yang ada di perusahaan? b. Bagaimana pengorganisasian Sumber Daya lain dalam perusahaan?

Memimpin, mengarahkan, memotivasi, yang menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk berkontribusi.

- a. Bagaimana model kepemimpinan di perusahaan?
- b. Bagaimana cara anda mengarahkan seseorang di perusahaan?
- c. Bagaimana cara anda memotivasi seseorang di perusahaan?
- d. Bagaimana cara anda untuk mengarahkan seseorang agar dapat menciptakan keinginan seseorang untuk berkontribusi di perusahaan?
- e. Bagaimana cara anda untuk memotivasi seseorang agar dapat menciptakan keinginan seseorang untuk berkontribusi di perusahaan?

Mengendalikan prestasi

- a. Apakah perusahaan sudah mencapai tujuan perusahaan?
- b. Apa saja prestasi yang perusahaan dapatkan hingga saat ini?
- c. Bagaimana cara anda dalam mengendalikan prestasi perusahaan?
- d. Bagaimana cara agar perusahaan dapat dengan mudah mendapatkan client?
- e. Bagaimana cara yang anda lakukan agar perusahaan terhindar dari citra buruk?

Teori Kedua : Meningkatkan Potensi Diri menurut La Rose dalam Suprapti & Ratna (2001 : 42)

Bergaul dengan orang berbeda profesi, dengan demikian akan timbul peluang dan tantangan

- a. Bagaimana anda memanfaatkan pergaulan anda dengan orang lain yang ada di perusahaan?

<p>b. Apa yang anda dapatkan ketika anda berkomunikasi dengan rekan kerja anda?</p>
<p>Pilih teman yang bisa diajak berdiskusi (tidak mudah tersinggung, mau mem-berikan saran</p> <p>a. Apakah anda memiliki teman yang dapat diajak berdiskusi di perusahaan?</p> <p>b. Adakah kriteria tertentu dari teman yang akan anda ajak dalam berdiskusi?</p>
<p>Bersikap positif</p> <p>a. Apakah anda selalu bersikap positif dalam memandang permasalahan yang ada di perusahaan?</p> <p>b. Sikap positif seperti apa yang anda tunjukkan kepada orang lain, teman atau karyawan?</p>
<p>Biasakan mengucapkan terimakasih</p> <p>a. Apakah anda mengucapkan terima kasih kepada orang lain, teman atau karyawan yang menolong anda?</p> <p>b. Bentuk terima kasih seperti apa yang anda tunjukkan kepada orang lain, teman, atau karyawan?</p>
<p>Menghargai orang lain</p> <p>a. Penghargaan seperti apa yang anda lakukan terhadap teman, orang lain atau karyawan?</p> <p>b. Apakah dengan adanya dukungan orang lain dapat meringankan beban pekerjaan anda?</p>

Berbicara efektif

- a. Apakah berbicara efektif sangatlah penting dalam menyampaikan pesan kepada orang lain?
- b. Bagaimana cara yang anda menyampaikan pesan agar efektif kepada orang lain di perusahaan?

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Pak Masrul Harindra



Wawancara dengan Pak Haris



Wawancara dengan Romaryanto Satrio Nugroho



Wawancara dengan Hassanudin



Contoh Pesanan Kaos Dari Facebook



Suasana kerja di Kantor Ngangkring apparel



Suasana Toko Ngangkring apparel di Malioboro



Suasana Komunikasi Organisasi dan Rapat Bulanan







STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

DATA DIRI

Nama : Achmad Hafizh Ary Pradana

Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 30 Maret 1995

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tinggi Badan : 175 cm

Agama : Islam

Alamat : Trini RT 07 Rw 18 Trihanggo Gamping Sleman
Yogyakarta

No. Hp : 089669725516

Email : Hafizhpradana33@gmail.com



PENDIDIKAN

SDN Trini (2000-2006)

SMP Negeri 3 Sleman (2007-2010)

MAN Godean (2010-2013)

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013-sekarang)

KETERAMPILAN

Software and Hardware Troubleshooting

Adobe Photoshop

Corel Draw

Adobe Illustrator

Adobe Muse

Ms-Office Package

Basic Programmer

Jimdo Website Designer

PENGALAMAN KERJA

Aizza Komputer

2007-2015

Ngangkring Apparel

2016-sekarang

