

LAMPIRAN

Hasil plagiarism

Jessica Dewi - 00000044204 - Skripsi 1 2023_2024

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	8%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	kc.umn.ac.id Internet Source	3%
2	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	1%
3	media.neliti.com Internet Source	1%
4	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	repository.uph.edu Internet Source	1%
7	journal.moestopo.ac.id Internet Source	1%
8	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1%
9	paperity.org Internet Source	<1%

MULTIMEDIA
NUSANTARA

Form Bimbingan

Form Bimbingan Skripsi Program Studi Communication Science Semester Genap 2023/2024



Nama : JESSICA DEWI
NIM : 00000044204
Angkatan : 2020
Dosen Pembimbing : Dr. Tangguh Okta Wibowo, S.Hum., M.A. (Pembimbing)

No	Tanggal	Jam	Keterangan	Tanggal Approval
1	07 Februari 2024	06:53	Draft skripsi pertama	28 Mei 2024 4:51
2	16 Februari 2024	14:00	Draft dan evaluasi penulisan bab 1	28 Mei 2024 4:51
3	01 Maret 2024	13:30	Pengecekan draft bab 2	28 Mei 2024 4:51
4	06 Maret 2024	14:00	Finalisasi bab 2	28 Mei 2024 4:51
5	15 Maret 2024	13:30	Preview bab 3	28 Mei 2024 4:51
6	30 Maret 2024	11:00	drat bab 3 & bab 4	28 Mei 2024 4:51
7	17 Mei 2024	14:00	Finalisasi bab 3 & bab 4	28 Mei 2024 4:51
8	24 Mei 2024	11:00	finalisasi bab 3,4,5 dan cek format	28 Mei 2024 4:51

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Transkrip Wawancara

Informan 1

AC

Je: Selamat siang, sebelumnya terima kasih kepada Narasumber yang sudah menyempatkan hadir hari ini. Mungkin kita gak perlu berlama-lama.

Je: Boleh langsung aja memperkenalkan nama singkatan, kemudian jabatannya apa, kemudian background pendidikannya apa. Sudah berapa lama ada di dunia pekerjaan ini, dan secara spesifik udah berapa lama bekerja di perusahaan ini.

AC: Nama aku AC, Aku saat ini bekerja sebagai graphic designer di PT Victoria. Untuk background sendiri, aku ambil S1, desain komunikasi visual. Untuk dunia desain, aku udah sekitar tiga tahun ya. Udah di dalam dunia desain. Kalau untuk di perusahaan ini, ya baru satu tahun berapa bulan lah. Satu tahun sekian bulan, menuju dua tahun lah ya berarti ya.

Je: Oke berarti confirm dulu nih, berarti sebelumnya panggilnya Kakak saja ya selama wawancara berlangsung, dan kakak sendiri merupakan generasi Z ya?

Da: Iya.

Je: Oke, baik. pertanyaan yang pertama mungkin aku akan lebih bahas dulu tentang komunikasi organisasi gitu ya.

Je: Kalau menurut Kak AC sendiri, penting gak sih komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan gitu? Kalau menurut Kak AC sendiri itu penting, kira-kira alasannya kenapa sih?

Da: Oke, menurut aku penting karena ya kelangsungan kerjaan itu kan di perusahaan kan adanya itu karena interaksi ya. Yang balik lagi tuh komunikasi itu sendiri. Jadi, walaupun gak ada komunikasi ya gak akan berjalan semua hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan itu.

Je: Oke, berarti maksudnya lebih bicara komunikasi organisasi ini lebih ke untuk mencapai tujuan perusahaan, jadi penting lah ya.

AC: Iya, pastinya.

Je: Oke, terus kalau menurut pandangan dari Kak AC sendiri, bentuk komunikasi organisasi di perusahaan ini tuh gimana?

AC : Untuk saat ini mungkin ya ada bagus dan enggaknya ya kalau dilihat gitu. Ya cuman sejauh ini ya komunikasinya bagus. Ada beberapa kendala mungkin pada tahap awal aku di sini kan pastinya gak langsung bagus gitu kan. Gimana sih interaksi sama generasi yang beda gitu kan. Gimana baca pola interaksi dia juga gitu. Dan saat ini ya udah menyesuaikan lebih baik lah dan gimana cara nanggapinnya itu aku udah tahu gitu.

Je: sejauh ini berarti kakak berusaha juga ya untuk beradaptasi ya?

AC: Betul, dalam waktu kurang lebih hampir satu tahun di perusahaan ini.

Je: Nah, tipe komunikasi kalau menurut dari pengalaman kakak sendiri, tipe komunikasi di perusahaan ini tuh lebih cenderung dari atas ke bawah. Maksudnya garis komunikasinya tuh dari atasan ke bawahan aja. Atau ada dari bawah ke atas, atau menurut kakak ada komunikasi yang dominan banget di perusahaan ini?

AC: Kalau menurut aku sih di perusahaan ini semuanya sama sih. Maksudnya ada yang vertikal, ada yang horizontal juga gitu. Karena aku pun saat ini kayak udah bisa lebih komunikasiin apa yang jadi pendapat aku ke atas. Dan atas pun selalu ngasih feedback gitu kan ke aku gitu.

AC : pun bahkan sebelum aku minta feedback, mereka udah kasih pendapat gitu. Jadi gak ada gitu lagi sih. Aku gak takut lagi untuk ngasih suara aku ke atas, gitu pun sebaliknya. Jadi lebih kayak udah berkurang lah ya. Apa maksudnya secara komunikasi ini udah lebih enak lah gitu. Ibaratnya dari atas ke bawah dan dari bawah ke atasnya gitu ya. Tapi, kadang memang ada beberapa konteks komunikasi yang perlu diresapi lebih dalam ya dari atasan sendiri karena kadang bisa jadi salah pemaknaan.

Je: Secara general kalau menurut Kak AC sendiri berarti komunikasi organisasi di perusahaan ini sudah baik kondisinya?

AC: Ya sudah sih kalau komunikasi ya. Secara organisasi ya berarti. Udah cukup efisien lah ya berarti.

Je : Kalau bentuk komunikasi cenderung verbal atau non verbal ya kak?

AC : Kalau dari aku sih cenderung merasakan verbal, karena walaupun komunikasi di whatsapp tapi tetap perlu konfirmasi secara langsung kepada pihak-pihak terkait.

Je: Nah kira-kira ada yang masih perlu ditingkatin lagi gak sih Kak? Dari segi komunikasinya ya? Secara organisasi ya maksudnya komunikasi secara organisasi.

AC: Kalau komunikasi secara organisasi mungkin kita tuh kurang banyak interaksi itu secara keseluruhan gitu loh. Jadi kayak mungkin baru hanya beberapa, maksudnya dari atasan dan bawahan nih secara general aja gitu. Dalam tim itu jarang sih menurut aku. Mungkin itu lebih ke di divisi aku ya di ruang lingkup aku gitu. Dan aku kurang paham untuk di ruang lingkup yang lain kayak gimana.

Cuman dari yang aku lihat ya memang kurang ada komunikasi organisasi di bagian lingkup aku nya gitu loh. Jadi kayak lebih ke general aja dari antara aku ke misalnya bos aku atau bos aku ke aku gitu. secara komunikasi personalnya pun masih kurang sih menurutku.

Je: Oh jadi lebih sebenarnya ngomongin tentang pekerjaan tapi lingkungannya ini lebih ke diomongin secara lingkup kecil gitu ya. Tapi kalau untuk pembahasan pekerjaan dalam lingkup kerja secara yang besar itu jarang banget terjadi gitu.

AC: Iya betul. Jarang membahas apa ya suatu topik itu bersamaan semuanya gitu jarang. Lebih kayak dari personal-personal baru diangkat dan dibahas secara apa ya udah solutif aja gitu.

Udah kayak jadi pernah ada masalah dan oh ini solusinya kayak gitu doang. Jadi gak apa yang gak dari awal yang itu dirembukin barang itu jarang sih. Oke jadi lebih kayak bentuknya tuh sebuah solusi dan dalam tanda kutip adalah kayak perintah untuk melanjutkan gitu ya dari atasan.

Je : Oke berarti sebenarnya kalo dari yang kakak alami lebih cenderung dominannya lebih ke tipe komunikasi dari atas ke bawah ya. Kemudian kalau secara karakteristik nih atau pengalaman dan pengetahuan kakak sendiri generasi Z tuh dikenal sebagai generasi dengan karakteristik yang seperti apa sih?

AC: Apa ya kayak lebih bebas, lebih berani gitu sih. Dan agak sebenarnya gak selalunya bebas dan berani. Cuman kita tuh kayak lebih inginnya apa ya lebih luas aja gitu loh untuk berpendapat. Cuman dalam tanda kutip kayak tetap punya tau gitu loh kayak common common attitude kayak gimana. Jadi kita tetap peduli banget sama hal itu ya tapi di luar itu kita tetap pengen bisa berekspresi terus gitu loh.

Je: Oke oke jadi lebih santai tetap ada pada aturan tapi ya lebih santai aja gitu untuk mengekspresikan diri ya ibaratnya ya. Oke kalau dari yang kakak tau sendiri juga generasi X itu generasi yang punya karakteristik seperti apa?

AC: Mungkin kalau untuk generasi X tuh lebih ke obey ya jadi kayak dia gak langsung frontal se frontal Z untuk kayak ngutarain gitu. Jadi kayak apa ya lebih ngejaga dan taunya ini tuh harusnya ada batasannya gitu kan. Sedangkan kalau

misalnya Z kan lebih kayak ada batasan cuman gak selalu mengedepankan batasan itu. Kalau X tuh kayak ya masih mungkin gak seluruhnya ya kayak gitu.

Je: Jadi lebih terstruktur gitu si generasi X ini?

AC: Iya sih lebih dan mereka punya pandangan kayak gimana sih cara kita ini di generasi Z ke X ini harus berinteraksi itu kayak gimana. Dan mereka tuh punya pandangan itu dan mungkin berekspektasi seperti itu.

Je : Kamu punya pengalaman tersendiri tentang hal ini ya kayaknya ya? mungkin kalo dari kakak udah sebutkan beberapa nih yang memicu lah terjadinya sebuah gap komunikasi antar generasi. Nah mungkin secara lebih detailnya ya faktornya apa aja sih Kak kira-kira?

AC: Faktornya ya lebih karena ya itu sih ekspektasi itu ya. Maksudnya gapnya itu mungkin mereka tuh kayak berekspektasi kalau tanggapan kita bakal kayak gini. Atau respon kita bakal kayak gini. Jadi kayak gak sesuai sama ekspektasi mereka.

Begitupun kita mungkin ekspektasinya mereka tanggapannya harus kayak gini sedangkan kenyataannya berbeda. Itu sih yang paling mungkin menurut aku cuman ya emang karena dari mungkin dari kebiasaan dari habit itu kan emang beda juga ya antar generasi gitu. Jadi ya maksudnya lebih banyak sih faktornya gitu.

Da: Oke karena mereka lahir di ibaratnya di era yang berbeda jadi karakteristik, kebiasaan-kebiasaan. Lalu ekspektasi ya berarti secara ekspektasi juga mereka punya ekspektasi yang tinggi. Misalnya generasi X punya ekspektasi yang tinggi ke kita tapi sebenarnya kayaknya gak kayak gitu deh gitu.

AC: Pemikirannya kayaknya kita gak gini-gini banget deh gitu-gitulah ya. Ibaratnya ada ekspektasi yang tinggi lah dari generasi X ini ya.

Je: Ini seru ya melihat realita yang ada ternyata generasi Z ini juga cukup tertantang ya dalam perusahaan. Kalo melihat dari kasus gap antar generasi ini kan berarti kakak sendiri pernah ngalamin dan juga mungkin pernah lihat ya temen-temen di sekitar mungkin yang pernah ngalami gap komunikasi antar generasi gitu di perusahaan.?

Mungkin tadi kan udah di spill sedikit ya. Apakah ada mungkin 1-2 contoh kasus yang pernah kamu rasain atau mungkin pernah kamu lihat di lingkungan kamu sendiri gitu?

AC: Jadi aku pernah ditanya untuk kayak gimana pendapat aku terhadap suatu kerjaan aku gitu kan ya. Jadi terhadap suatu program gitu. Nah mungkin ekspektasi mereka ini ya aku gak ambil pusing kayak oh yaudah gitu. Dikira mereka aku manut-manut aja sama hal-hal yang mereka udah konsepin gitu.

Generasi X udah konsepin gitu. Cuman pada akhirnya aku sebagai generasi Z kan mau berpendapat juga kan menurut aku tuh kayak gini gitu.

Nah itu aku suarakan , dan kasih saran juga, cuman mungkin mereka ekspektasinya kita manut dan kita ternyata gak manut gitu gak terima-terima aja sama konsepnya. Akhirnya ya mereka merasa bahwa itu generasi mereka tuh ngerasa kita gak sopan dan kayak melampaui batas gitu loh, padahal berniat ingin menyuarakan yang sekarang tuh lagi happening gitu. Kayak lagi trend gitu. Apa sih yang lebih masuk dan apa yang menjual saat ini gitu kan.

Nah menurutku, itu tuh jadi gap itu loh kayak mereka ngerasa kita kurang sopan padahal kita juga mau kasih bantuan gitu. Pandangan dari si generasi Z ini tuh kayak gini loh gitu. Kenapa bisa jadi trend, kenapa bisa hal-hal yang ada di saat ini lagi naik gitu. Ada perbedaan persepsi gitu ya antar generasinya.

Padahal sebenarnya mau ngasih tau nih sebenarnya lagi trend tuh ini loh gitu. Kayak mungkin dari segi bahasa juga jadi faktor kali ya. Maksudnya secara generasi mungkin mereka lebih bertutur dengan bahasa yang cukup formal mungkin.

Sedangkan kita lebih yang sebagai generasi Z itu lebih yang menyampaikan kayak ini kayaknya harus gini deh. Ini kayak lebih kayak bahasanya mungkin ya dari segi bahasa yang jadi dilayak agak kurang sopan mungkin ya.

Je: Selain itu apakah ada case lain kak mungkin?

AC: Mungkin pandangan aku ya terhadap X itu kan udah yang kayak ya kaku maksudnya interaksinya gitu kan kaku. Terus kayak apa namanya lebih ya agak kuno. Tapi balik lagi ke individu karena ya akhir-akhir ini aja aku nemuin kayak orang yang mungkin aku kira bakal interaksinya kuno kayak gitu ternyata bisa. Asik juga gitu dari generasi X-nya juga bisa.

Je: Berarti setelah ada pendekatan secara interpersonal baru diketahui ya yang sebenarnya seperti apa gitu ka?

AC : Iya betul..

Je: Oke baiklah kalau begitu. Nah kalau secara kinerja kakak secara keseluruhan nih apalagi tadi kan melihat ada gap generasi tapi sekarang udah mulai bisa teratasi lah ya. Walaupun mungkin belum sepenuhnya bisa teratasi karena kan perbedaan generasi dari faktor apa tuh tadi ada bahasa, ekspektasi, terus juga tadi juga kakak bilang ada dari persepsi mereka dan lain sebagainya itu banyak faktor. Cara kakak secara pribadi untuk menangani gap generasi ini biasanya gimana sih Kak?

AC: Kalau untuk mengatasi sih mungkin nggak terlalu yang kayak aku mengatasi sih lebih kayak menjaga aja gitu loh. Kayak aku baca pola generasi X tuh kayaknya lebih sukanya kayak kita tetap aktif cuman nggak yang terlalu melampaui batas jadi kayak mereka tuh nggak ngerasa pendapat mereka tuh dipatahin total gitu ya. Jadi kayak tetap ngasih penjelasan di awal, oh pendapat mereka oke kok cuman kita ada masukan kayak gitu loh.

Jadi lebih kayak aku nggak mematahkan suara siapapun gitu sih. Karena kayak menurut aku itu kan apalagi dalam ruang lingkup kerja ya jadi kayak bukan kita mau mematahkan pendapat orang tapi kan kita tuh sama-sama cari solusi terbaik di atas suatu masalah nggak sih gitu. Intinya lebih ke saling berusaha untuk memahami ya antargenerasi ini buat menangani gap komunikasi ini.

Je : Berarti dari individual sebenarnya lebih mengarah ke harus memahami pola pikir dan juga ekspektasi dan juga cara si generasi X berkomunikasi juga ya kalau dari generasi Z. Kalau untuk pendekatan interpersonal itu perlu banget nggak sih dilakuin sama perusahaan ke staff-staffnya gitu?

AC: Iya sih itu perlu banget sih pasti. karena semua berkaitan gitu loh. Jadi kan kalau kita udah ada pendekatan interpersonal kan lebih sama-sama paham, kenal kayak gitu sih.

Je: Biar sama-sama saling tahu lah ya gimana kepribadian masing-masing gitu untuk lebih enak ya komunikasinya ya. Nah kalau dari yang selama ini kan kayak udah hampir setahun lebih ya di Victoria Care. Bentuk pendekatan interpersonal yang kakak tahu nih yang pernah dilakuin sama perusahaan itu apa aja sih Kak?

Ya mungkin ngajakin acara-acara bareng gitu sih ya.

Je: Kayak gathering gitu?

AC: Iya kayak gitu terus banyak sih sebenarnya kayak kegiatan-kegiatan yang ada dan emang diiniatin untuk itu ya gitu.

Je: Kira-kira seperti apa tuh kak? Atau kira-kira ada ga sih bentuk pendekatan secara interpersonal yang juga dibuat oleh perusahaan kepada staffnya kak?

AC: Kalau ada sih kita juga ada ya kotak suara yang ruang curhat itu ya. Jadi kita kayak bisa curhatin kendala-kendala atau masalah yang kita hadapin di kantor gitu. Dan itu kan HRD langsung bisa ngakses dan akhirnya mungkin bisa ngasih solusi gitu ke kita dan itu menurut aku bagus sih.

Je: Kakak sendiri pernah nggak sih ikut ke ruang curhat ini? Maksudnya terlibat dan kayak ih menarik nih pengen coba ah gitu. Atau kayak udah pernah coba gitu untuk ruang curhat ini sendiri?

AC: Aku belum pernah sih sebenarnya cuman pernah ada kepikiran gitu.

Je: Tapi menurut kakak ruang curhat ini wadah yang tepat yang dibuat perusahaan buat para staff di perusahaan gitu ya?

AC: Iya karena kan maksudnya kita sebagai staff kalau misalkan ngomong secara langsung mungkin takut ada hal-hal yang nggak bertenang untuk di-share kayak gitu kan. Jadi kalau dari ruang curhat ini kan dia sistemnya kayak kita nge-link terus mungkin kita ngasih komen gitu cerita gitu ya.

Tanpa kita diketahui orangnya siapa oleh si orang yang kita ceritain gitu kan. Jadi kayak orang-orang tentu saja lah yang tau jadi menurut aku itu bagus aja sih.

Je: Tapi dari lingkungan kakak sendiri tuh pernah ada yang mungkin teman kakak sendiri mungkin ada pernah cerita nggak kalau mereka juga pernah ingin coba gitu terlibat dalam ruang curhat ini? Atau mungkin mereka ada keinginan atau bahkan udah coba gitu di ruang curhat ini?

AC: Ada sih ada beberapa, maksudnya aku tanya kan maksudnya masalahnya apa gitu-gitu dan pas aku ngeh ya kayaknya masalahnya itu akhirnya tersampaikan karena orang yang dituju pun akhirnya tau gitu walaupun secara anonim ya.

Je: Oke berarti salah satu bentuk pendekatan interpersonal itu lumayan berdampak ya buat menyelesaikan gap komunikasi yang ada di perusahaan ya berarti ya. Kalau dari kakak sendiri ada ga bentuk pendekatan interpersonal yang kakak lakuin untuk membantu kakak dalam melakukan pekerjaan ini?

AC: Cuman pasti pernah sih cuman nggak tau pasti apa aja udah nggak inget gitu sih.

Je: Oke berarti kalau aku rangkum secara keseluruhan mungkin komunikasi organisasi di perusahaan ini tuh memang awal-awal mungkin agak sulit untuk dijalani sama generasi Z ya. Tapi setelah adanya si ruang curhat ini mungkin terus kemudian adanya pendekatan interpersonal terus kemudian adanya rasa kayak ingin mengetahui lebih dalam tentang apa namanya tentang kepribadian dari generasi X pola pikir dan lain sebagainya.

Je: karena dari kadarnya sendiri tuh juga merasakan dan maksudnya melihat dampak baik lah ibaratnya ya dari komunikasi organisasinya juga dapat berjalan dengan baik. Jadi pendekatan interpersonal ini memang juga penting untuk menangani gap komunikasi ya.

AC : Ya penting banget sih ya pokoknya intinya lebih karena saling mengenal karakter kan jadinya kita lebih bonding terus akhirnya balik lagi ke pekerjaan jadi lebih enak kayak gitu sih.

Je: Jadi intinya dari adanya pendekatan interpersonal dan pengertian satu sama lain ini agar bisa terus survive ya di perusahaan ini terhindar dari segala gap-gap komunikasi antar generasi juga ya.

Je: Baik kalau gitu, mungkin sekian aku mau ngucapin terima kasih buat kakkak karena juga udah meluangkan waktunya ya kak dan bersedia untuk di wawancara hari ini ya kak.

AC : Iya thank you juga, semoga bermanfaat ya.

Informan 2

FH

Je : Mungkin tanpa perlu berlama-lama, boleh langsung saja diperkenalkan dirinya. Mungkin secara inisial, kemudian jabatannya apa, terus background pendidikannya apa, sudah berapa lama menggeluti dunia pekerjaan ini, dan sudah berapa lama bekerja di perusahaan ini.”

FH: Oke, halo. Inisial FH, saat ini menjabat sebagai KOL & Community di PT Victoria Care Indonesia. As a KOL specialist sebenarnya sudah mungkin kurang lebih 5 tahunan. Tapi di VCI sendiri itu baru sekitar 7-8 bulan sekarang di VCI.”

Je: “Oke, untuk background pendidikannya maaf?”

FH: Kalau backgroundnya sendiri pendidikannya sebenarnya SMK akuntansi.

Je : Mungkin selama wawancara berlangsung aku panggil cici aja ya.

FH: Boleh, boleh.

Je: Nah, jadi aku mau nanya-nanya nih ci, tentang pengalaman cici di PT Victoria Care Indonesia. Selama kerja di perusahaan ini menurut cici komunikasi organisasi itu penting ga sih ci dalam perusahaan? dan boleh dijelasin alasannya kenapa?

FH: Penting sih pastinya, karena gimana juga kalau kita jadi kayak specialist kayak gini kan kurang lebih marketing kan jatuhnya. Jadi memang harus banyak ngebahas ABCD dan lain-lain juga ke divisi lain. Penting banget buat kelangsungan pekerjaan kita.

Je : Oke, kita lanjut ke pertanyaannya tadi. Berarti sering banget ya ci tektokan ke divisi lain?

FH: Kalau sekarang sih kebanyakan lebih ke divisi brand ya sama tim brand. Karena kan mereka yang paling banyak tau nih untuk nanti campaign marketingnya, apalagi di KOL itu mau jalannya kayak gimana, temanya apa, terus nanti mereka mau cari KOL yang kayak gimana, tujuannya apa, dan lain-lain. Jadi paling banyak so far sih emang sekarang lebih ke bagian brand. Kedua mungkin baru abis itu ke bagian sosmed. Untuk kita kasih bahan-bahan kayak bisa buat mereka repost, atau buat mereka bantu komen-komen. Baru yang ketiga mungkin ke bagian yang ads dan admin ya.

Je:Nah, kalau menurut cici , bentuk komunikasi organisasi di perusahaan ini tuh gimana sih?

FH : Sebenarnya so far so good. Cuman kadang ya gitu sih, kayak kadang suka ada yang slow respon, yang gak direspon sama sekali. Belum lagi kalau orang brandnya juga, kebetulan saya dapet orang brand yang lumayan, kalau dicat itu balesnya bisa sehari sekali, dua hari sekali, atau kadang lumayan kolot juga.

Je : Kalau boleh tau termasuk dalam generasi apa ya ci beliau?

FH : Dia itu udah, berarti dia hitungannya udah X sih harusnya.

Je: Kalau dari pengalaman cici sendiri, fungsi dari komunikasi organisasi sendiri itu apa sih ci?

FH : Kalau fungsinya itu kan lebih ke untuk mudah pekerjaan ya pastinya, mudah apa yang kita kerjain, terus memperlancar apa yang mau kita kerjain juga di situ.

Je: Oke, overall berarti secara komunikasi organisasi, kalau dari sudut pandangannya cici sendiri itu, udah baik belum sih? Atau kayak masih agak kurang sebenarnya?

FH : Ibarat kalau satu sampai sepuluh, ya tujuh lah. Oke, berarti masih ada... Dibilang jelek juga enggak, dibilang bagus juga enggak. Masih banyak yang harus diperbaiki.

Je: Kalau dari lingkup kerjanya cici sendiri nih, tipe komunikasi pada perusahaan ini tuh lebih cenderung dominannya dilakukan seperti apa?

FH : Sebenarnya kalau membahas ini menurutku dua arah udah bagus sih. Maksudnya dari bawahan ke atasannya juga oke, dari atas ke bawahnya juga oke. Cuma mungkin memang kalau dari atas ke bawah agak kurang banyak interaksinya.

Je: Tapi misalkan dari sisi, misalkan ada pekerjaan nih, itu tuh arahnya lebih dominan dari atas ke bawah yang kayak, mungkin contoh kasusnya gini, kalau

misalkan ada pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan gitu ya, atasan kita itu lebih, eh atasan itu lebih cenderung memberikan instruksi ke kita, atau mereka juga membuka saran atau pendapat buat pekerjaan yang kita lakukan, lebih dominannya mana?

FH: Jadi, kalau dari atasan itu, kalau misalnya kita dikasih kayak request atau apa dari brand, atasan itu gak terlalu banyak komen. Jadi, mereka lebih ke kayak kita dikasih satu job, kita hanya melakukan perintah aja. Kebanyakan sih memang lebih banyak dari kita di bawah ini kaya hanya menjalankan.

Je: Jadi, berarti arahannya lebih banyak dominan dari atas ke bawah kalau dari sudut pandang cici ya, walaupun ya sebenarnya secara interaksi bisa aja mereka buka ruang untuk komunikasi dua arah ya?

FH: Ya bisa dibilang cenderung dari atas ke bawah sih menurutku.

Jessica: Oke, berarti lebih dominan komunikasi yang seperti itu ya. Nah, dalam pekerjaan yang cici lakukan di Victoria Care Indonesia, media komunikasi yang dominan digunakan untuk interaksi komunikasi itu seperti apa sih, Ci?

FH: Dominannya sih kita pakai WhatsApp ya. Semuanya dari chat. Terutama di grup. Jadi, kita ada grupnya masing-masing.

Jessica: Oh, oke. Tapi so far berarti dominan lewat WhatsApp atau by phone gitu ya.

FH: Ya, by phone. Kemudian kalau meeting, kebanyakan kita meeting on the spot sih. Jadi memang ada di ruangannya tersendiri. Kita ngumpul, kita ngobrol, enggak pakai online-online, lebih tepatnya jarang kecuali ada urgensi.

Jessica: Oke, berarti selalu lebih dominan by on the spot ya, langsung untuk meeting.

FH: Ya, on the spot.

Jessica: Nah, menurut cici generasi Z itu dikenal sebagai generasi yang punya karakteristik seperti apa sih, Ci?

FH: Kalau gen Z itu kebanyakan sih kalau sekarang kan lebih dikenalnya orang-orang yang gampang baperan. Mau cepat, terus gak sabaran. Tapi sebenarnya gen Z itu kalau misalnya kita lihat dibanding dari generasi-generasi sebelumnya ya, sebenarnya gen Z itu lebih kreatif. Terus kita istilahnya lebih open-minded, lebih FOMO, terus lebih apa ya, ekspresif juga sih.

Je: Nah, karakteristik dari generasi X menurut cici itu seperti apa sih?

FH: Ada yang orang itu masih gaul, masih bisa bergaul lah misalnya sama yang kita-kita gen Z, masih ngikutin jaman, masih ngerti soal social media, influencer, dan lain-lain. Tapi ada juga yang kolot banget, yang diikutin maunya dia doang. Generasi ini sebenarnya mereka pekerja keras dan lebih disiplin sih orang-orangnya kelihatan. Tapi mereka tuh kekeh sama pendapat yang udah mereka buat lah ya.

Jessica: pernah denger gak sih tentang istilah atau kata dari gap komunikasi antar generasi?

FH: pernah sih, lagi marak banget ya sekarang.

Jessica: Pernah denger ya? Kalau dibayangkannya Ci Monik sendiri, jeb komunikasi antar generasi tuh seperti apa sih Ci?

FH: Cuman kayak mungkin gap komunikasi tuh lebih ke apa yang dipandang sama generasi X sama generasi Z itu agak beda. Kayak ada beda persepsi, dan sudut pandangnya juga beda. Ibaratnya ada gap-nya lah gitu kalau misalnya lo ngomong sama orang-orang yang generasi X ini.

Jessica: Jadi beberapa hal itu tuh udah mungkin lumayan sering ditemukan di dunia pekerjaan, apa sih ci yang mempengaruhi atau jadi pemicu si gap komunikasi antar generasi ini?

FH: yang paling gampang sih, paling teknologi ya. Kalau misalnya sekarang, gen Z kan kita apa-apa gampang kan, semua kita bisa google kita bisa cari sendiri kita bisa pakai chat GPT. Sedangkan kalau misalnya yang generasi X ini kan mereka gak pernah merasakan itu gitu loh di masa lalu sedangkan kalau misalnya mereka udah masuk di jaman sekarang, dengan usia yang mereka kayak gitu, satu mungkin mereka bakal ketinggalan, lebih ketinggalan teknologi. kemudian mungkin dari pola hidup mereka juga kali ya, kayak kalau apa yang gue lihat sih di usia yang selama ini kayak mereka tuh kadang masih menganggapnya apa yang bekerja, untuk mereka berpuluh-puluh tahun lalu yang itu sampai sekarang mungkin masih works gitu padahal kan realitanya gak selalu kayak gitu

Mungkin dari pola pikir juga sih, kayak kalau gen Z, kebanyakan gen Z itu kan orang-orang yang lebih kayak anak-anaknya tuh lebih adem, lebih yang santai ya, orang-orang itu kayak yang lebih santai, lebih free gitu loh, lebih kayak ya pokoknya gue tau nih apa yang gen Z suka tuh, jadi gue maunya yang begini, hal-hal yang lucu-lucu yang viral, sedangkan kalau misalnya generasi X, mungkin mereka lebih mikirnya kayak apa yang si gen Z suka nih sesuatu yang viral, mungkin aja kayak oh ini kayaknya bisa berdampak jelek nih ke brand kita, ke perusahaan kita kalau kita pakai cara ini, gitu loh padahal kan gak selalu kayak gitu loh.

Je : betul-betul, jadi sebenarnya mungkin, kalau dari aku tangkap disini, maksudnya dari cici tuh lebih karena mereka punya pola pikir yang beda karena mungkin mereka dari didukung sama karakteristik juga ya Ci karena mereka tipe orang yang lebih tertata mungkin jadi mereka melihat sesuatu yang dilakukan oleh gen Z itu sebuah hal yang ini kayaknya kurang baik untuk dilakukan terus

kemudian secara teknologi, mereka juga mungkin gak semahir para generasi Z dalam melakukan, walaupun mungkin mereka bisa menggunakan gitu ya beberapa faktornya mungkin itu kalau dari cici

mungkin apakah cici pernah mengalami contoh kasusnya?

FH: mungkin kalau gampangnya kalau misalnya di lingkup pertemanan ya, kayak misalnya kita ngobrol sama orang-orang yang lebih tua dari kita, mungkin satu yang paling kelihatan itu dari beandainya sih oke kayak udah gak nyambung gitu loh. Nah kebetulan ada contoh kasus, ada satu brand dan brand ini mau ada launching mau launching produk terbarunya mereka, konsep dan semua persiapan sudah mau final lah intinya. Dan pada akhirnya atasan kita ini ya dia generasi x memandang apa yang udah kita rencanakan itu bukan sesuatu yang bagus, malah katanya ini kayaknya bisa bikin brand A ini jadi keliatan image nya tuh jelek, karena ini membawa-bawa suatu makna lain yang aneh gitu, padahal sebenarnya maksudnya kita tuh gak ke arah sana gitu

Je : dari POV gap komunikasi disini lebih kayak ketika ketika generasi Z memaknai ini sebagai suatu hal yang bisa bikin happening buat brand nya, tapi ternyata generasi X nya sendiri menilai bahwa, wah ini malah jadi dampak buruk buat brand gitu ya ci. Kemudian cara cici untuk menangani atau menanggapi gap generasi antar generasi ini biasanya seperti apa sih Ci?

FH: cara menanganinya ya kalau gue sih cara menanganinya lebih ke satu, mungkin ngeliat sesuatu itu dari dua sisi sih, jadi lebih ke mencoba memahami dari dua sisi ya intinya lebih coba memahami salah satu mungkin ya pelan-pelan kita kasih tau juga sih kayak maksudnya kita juga ngomong menggunakan bahasanya as a Gen Z gitu. Jadi kayak kita beradaptasi tapi kita juga berharap Gen Z berharap juga dari sisi Gen Z tuh si Gen X ini bisa juga ikut beradaptasi jadi enggak cuma kita doang yang mengerti tapi mereka juga memahami Gen Z itu seperti apa.

Jessica: oke berarti dalam dunia pekerjaan ini ternyata memang sisi adaptasi itu penting banget ya kalau untuk menangani kasus atau peristiwa seperti gap generasi antar generasi gitu nah dari kasus-kasus yang tadi atau hal-hal yang

sudah kita bahas tadi kalau dari menurut pendapat cici kira-kira pendekatan interpersonal itu perlu gak sih dilakuin sama perusahaan ke staff-staffnya gitu pendekatan interpersonal

FH : oh ya penting sih menurut gue karena ya perusahaan tuh kadang juga harus mikir sih bukan cuma buat kesejahteraan mereka tapi kan under mereka nih ada orang-orang yang kerja buat mereka jadi ya harus mikirin bawahnya juga lah karyawan-karyawannya gimana. Dalam beberapa momen perusahaan perlu tau kita sedang menghadapi hal seperti apa, apakah itu hal yang menjadi sebuah kesulitan buat kita, dan lain sebagainya.

Je : contoh pendekatan interpersonal yang dilakukan sm perusahaan apa aja sih ci?

FH : ada sih, mungkin misalnya kayak bukber terus kita kan suka ada outing juga ya gue lupa itu setahun dua kali atau setahun sekali tapi kita pasti ada outing misalnya kita jalan-jalan kemana atau kayak kita main outbound dan lain-lain kumpulin orang-orangnya. Sama paling kalau di VCI itu ada namanya ruang curhat, ada nomor yang satu nomor khusus yang nanti tuh lu bakal dihubungin ke gue kurang tahu sih sebenarnya orangnya siapa tapi setau gue dibelakangnya ada orang yang memiliki latar belakang di psikologi dan disitu tuh lu bisa curhat soal kendala-kendala pekerjaan lu dan akan dibantu dicarikan solusi gitu, jadi semua itu terselesaikan dengan baik dengan cara yang benar, dan ditangani langsung oleh pihak internal perusahaan ya.

Je : dan dari kegiatan atau pendekatan yang udah dibuat sama perusahaan dari pendapat cici sendiri kira-kira dapat membantu mengurangi gap komunikasi antar generasi ga sih ci?

FH: sangat amat bisa sih, dan patut diberdayakan karna merupakan hal yang penting.

Jessica: dari cici sendiri apakah pernah mencoba ruang curhat itu sendiri ci?

FH: kalau ruang curhat jujur gue sendiri selama ini belum pernah nyoba sih oke kayaknya temen-temen terdekat sih belum ya, tapi sempet dapet info juga dari HRD kalo itu sifatnya anonym.

Jessica: oke baik kalo gitu ci, nah kalo untuk cara yang dilakukan sm cici untuk mengurangi gap ini secara pribadi gimana sih ci?

FH: kalau gue mungkin lebih apa ya lebih ke adaptif sih jadi kalau misalnya ngobrol sama mereka tuh biasanya gue lebih ngeliat kayak cara ngomong mereka tuh kayak begini cara mereka menjawab kayak begini baru nanti biasanya gue adaptasi dari situ kalau gue lebih ke adaptif sih memang orangnya berarti lebih ke mengetahui dulu mereka ini tipe generasi X yang seperti apa

Jessica: kemudian setelah itu dari Ci Monik yang lebih mencoba untuk beradaptasi gitu oke berarti bukan tipe yang ikut-ikutan dan mengikuti untuk kayak malah jadi ajang unjuk enggak loh generasi Z tuh kayak gini gitu tapi lebih ke berusaha untuk adaptif aja ya Ci

FH: ya betul, berusaha lebih adaptif sih.

Jessica: mungkin kalau dari aku segitu aja pertanyaannya kalau dari yang aku, terima kasih banyak ci karena sudah bersedia untuk diwawancara hari ini.

FH : Terima kasih Kembali ya je, semoga bisa bermanfaat juga, maaf kalo banyak yang kurang ya.

Informan 4

RTH

Je: Selamat malam pak, mungkin langsung saja kita mulai wawancara ini ya pak. Dari Bapak mungkin boleh dibantu untuk menyebutkan inisial, kemudian jabatannya apa di Victoria Care, kemudian background pendidikannya apa, dan udah berapa lama kerja di perusahaan ini Pak.

RTH : Saya RTH, kemudian di Victoria Care Indonesia sebagai senior brand manager. Untuk di Victoria Care ini, aku udah masuk ke tahun ke-3 ya. Masuk di awal Januari 2021. Pendidikannya backgroundnya S1, tapi sebenarnya ga ada hubungannya sama marketing, saya lulusan Teknik sipil

Je : wah menarik nih pak, dari lulusan Teknik sipil sekarang as a senior brand manager ya pak.

RTH : Nah disitulah kemudian banyak belajar tentang marketing itu sendiri, tentang brand itu sendiri. Sampai di beberapa perusahaan ya learning by doing lah gitu, dan juga belajar dari pengalaman bos-bos dan juga pengalaman dari pekerjaan yang diberikan itu sendiri.

Jessica: Oke, tadi berarti Pak bapak awalnya malah dari teknis sipil ya Pak ya? Iya Baru tahu saya Pak, baru tahu Pak ternyata dari teknis sipil.

RTH : Tenang, banyak yang bilang seperti itu kok, ga kelihatan kaya orang sipil katanya. Boleh langsung aja, Je.

Je: Oke Pak mungkin kita langsung mulai aja. Mungkin mau tanya nih pak, kalo dari bapak sendiri melihat komunikasi organisasi dalam perusahaan itu penting banget nggak sih Pak? Nah penting dan nggak pentingnya alasannya kira-kira seperti apa Pak?

RTH: Komunikasi dalam organisasi, menurut saya sih itu penting ya. Dimana dalam satu organisasi perusahaan, satu bagaimana seorang bawahan, kan saya juga punya atasan ya, itu update ke atasan. Demikian juga pada saat ada hal-hal yang perlu diberitahukan ke timnya atau ke antar departemen itu juga sangat penting. Tergantung dari kebutuhannya itu sendiri ya. Misalnya, gimana saat kita berkomunikasi antar departemen, apa yang dibutuhkan dengan departemen terkait. Misalnya, saya harus memberikan komunikasi ke Departemen Kreatif atau Sosial Media, itu beda dengan apa yang harus saya berikan komunikasi ke Departemen Product Development atau RNI.

Karena pada saat dengan tim sosial media atau kreatif, itu saya ingin secara visual, orang itu akan menangkapnya seperti ini, saya punya gambaran seperti itu. Secara visual, supaya orang akan langsung lebih, oh ternyata ini produk ini, oh ternyata ini. Tapi kalau dengan Departemen RNI, saya akan bilang bahwa saya ingin produk ini dikenal secara formula.

Pada saat orang menggunakan ini, orang akan merasakan hal yang berbeda, apa-apa yang ingin diinginkan. Jadi, pada saat dengan Departemen lain, mana yang perlu dibicarakan dengan lebih teknis, dengan Departemen yang lain, mana yang harus dibicarakan secara brief, brief biasa.

Je: Berarti kalau dari pengalaman bapak sendiri, komunikasi organisasi ini lebih bersifat informatif atau lebih ke mendelegasikan sesuatu gitu ya Pak?

RTH: Boleh dibilang seperti itu, boleh dibilang mendelegasikan atau juga bagaimana kita menjalin kerjasama dengan Departemen lain atau dengan tim.

Jessica: nah kalau dari pengalaman bapak juga, tipe komunikasi yang ada di perusahaan ini tuh lebih cenderung bersifat vertikal dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau justru malah lebih dominan yang secara horizontal gitu Pak?

RTH: Hmm, hampir semuanya ada ya. Jadi komunikasi dari atas ke bawah itu adalah satu hal yang berupa satu kebijakan perusahaan yang kita harus ikuti gitu.

Kemudian kalau dari bawah ke atas itu adalah sesuatu yang informasi yang kita dapatkan, baik kita melihat sendiri di lapangan atau apa namanya, kita berdiskusi dengan antar tim dan hal itu perlu diupdate ke atasan, untuk supaya misalnya menemukan jalan buntu, harus punya solusi atau atasan untuk mengetahuinya dan memberikan solusi yang baik buat kita.

Kemudian kalau horizontal ya itu tadi antar Departemen atau sesama karyawan ya mungkin gitu. Kalau di Victoria Care sih saya melihat semuanya ada ya, baik dari bawah ke atas, atas ke bawah, atau antar Departemen karena hal itu sangat dibutuhkan gitu.

Je: Iya, setuju pak. Hal yang digunakan dalam interaksi komunikasi antar generasi di perusahaan itu menggunakan apa sih Pak biasanya?

RTH: Whatsapp.

Je: Whatsapp ya. Cuma Whatsapp aja ya Pak berarti ya?

RTH: Whatsapp dan kemudian kita untuk komunikasi yang lain misalnya berupa email atau juga komunikasi yang lain kan kalau kita menolakkan seperti macam Zoom atau digital ini juga sering dilakukan di perusahaan ini, menyesuaikan kebutuhan atau urgensi. Tapi mostly Whatsapp itu kenapa butuh Whatsapp? Karena misalnya kita dalam bicara satu grup ya, kemudian bahas suatu hal gimana kita harus update disitu kita berangkatan bahwa semua orang yang di dalam grup itu akan membaca. Walaupun memang kadang ada yang skip gitu kan, cuman harapannya adalah pada saat kita update sesuatu disitu itu harapannya adalah semua itu bisa membaca apa yang disampaikan gitu. Walaupun saya itu percaya 1-2 orang skip gitu.

Tapi kalau misalnya lewat email gitu ya, email biasanya juga kita akan melihat poin penting apa sih yang dibicarakan di email gitu. Biasanya email itu adalah media yang kita gunakan secara resmi untuk memberitahukan ke orang-orang tertentu. Nah biasanya saya akan lapis nih, oke saya udah email ya. Hal ini saya

lakukan supaya dokumen tersebut bisa long lasting dokumen yang dikirimkan. Karena kalau misalnya Whatsapp kan bisa saja hilang.

J: Oke baik Pak. Nah kemudian kalau dari penilaian bapak sendiri atau dari pengalaman bapak komunikasi di perusahaan ini cenderung bersifat verbal atau non-verbal Pak biasanya?

RTH : Verbal dan non-verbal itu di dua-duanya sih biasanya gitu. Karena non-verbal itu butuh saat untuk kita diskusi lebih dalam. Karena kalau non-verbal itu terjepit melalui Whatsapp gitu ya itu kan kita tidak bisa deep ya untuk komunikasinya materi yang akan digali. Tetapi pada saat dengan komunikasi oke kita bisa deh komunikasi verbal. Misalnya komunikasi verbal itu tidak harus selalu bertemu sih. Itu bisa dengan contohnya seperti ini dengan media Google Meet atau Zoom gitu untuk lebih komunikasinya lebih detail lebih dalam gitu. Kemudian kita kan bisa sharing file seperti itu kan kita bisa sering tau gitu. Tapi kalau misalnya non-verbal atau berupa tulisan itu biasanya kita bisa memberikan dalam bentuk sesuatu yang data yang memang harus kita keep juga gitu. Biasanya dari verbal sudah ada nanti kita tinggal lanjutnya kita email-emailan gitu. Nah itu akan lebih dapat lah gitu.

Jessica: Oke pak, kemudian secara karakteristik itu kan bapak sebenarnya termasuk dalam generasi X ya Pak? Nah biasanya nih dari pengalaman bapak sendiri menggambarkan generasi Z itu tuh sebagai generasi yang punya karakteristik seperti apa sih Pak?

RTH : Kalau saya melihat generasi Z itu dia biasanya anak yang dia akan terima gitu aja gitu gelendungan gitu tanpa mencerna apa maksud dari apa yang dipercekapkan gitu makanya itu yang menurut saya ya gitu. makanya kadang kalau saya punya ide apa makanya saya tulis aja dulu gitu. Walaupun kemudian nanti saya ingat oke saya akan lebih detailkan lagi apa maksud dari kenyataan saya gitu. Detailkan itu baik saya bisa melalui dalam bentuk tulisan di wasad itu atau saya akan langsung sampaikan ke yang bersangkutan gitu. Supaya tidak akan salah persepsi dengan penerimaannya.

Jessica: Kadang kalau dari via teks aja sih generasi Z ini memang suka salah menafsirkan ya Pak? Jadi harus diomongin secara langsung ya. Oke kira-kira ada karakteristik lain kah pak?

RTH : Kalau saya sih ngelihatnya itu aja ya. Tapi memang kalau generasi Z itu saya akui lah semangatnya tinggi gitu ya. Jadi bikin semuanya cepat selesai gitu. Cuman selesainya itu mungkin perlu perlu analisa yang lebih dalam gitu. Oh ini tujuannya apa sih, ini apa gitu. Jadi memang harus kerebetnya kemana-mana gitu.

Jessica: Cuman itu yang perlu didalamin lagi oleh generasi Z ini sih. Kurang detail lah ya Pak, maunya serba instan gitu ya bahasanya kurang lebih.

RTH: Iya kurang lebih seperti itu.

Jessica: Oke. Nah kalau dari bapak sendiri menggambarkan generasi X tuh karakteristiknya seperti apa sih Pak?

RTH : Saya nggak mau bilang old school ya. Karena memang old school itu pasti ada sih di dalam generasi X gitu ya. Tapi tergantung dari masing-masing orangnya gitu. Jadi bagaimana si generasi X ini sebenarnya orang-orang yang mau banyak belajar untuk bisa, karena posisinya itu banyak di tengah ya kalau generasi X itu. Karena di atasnya itu orang tuanya itu pasti generasi baby boomers gitu. Kemudian generasi X ini juga di bawahnya mungkin dia punya anak itu juga ada generasi Y, ada generasi Z juga ya. Nah itu juga gimana si generasi X itu bisa berkomunikasi dengan satu tingkat di atasnya dan dua tingkat di bawahnya. Jadi apa namanya, memang banyak hal yang harus dipelajari oleh generasi X gitu. Jadi tergantung orangnya apakah dia mau belajar untuk berkomunikasi, gimana untuk menyampaikan ke generasi Y, gimana untuk menyampaikan ke generasi X gitu. Tapi kalau untuk generasi Y gitu ya, itu kadang karena mungkin cuma satu tingkat di bawahnya biasanya nggak berbeda jauh sih gitu. Biasanya nggak berbeda jauh, mereka bisa sedikit-sedikit nangkap gitu. Yang memang agak jauh sekali memang generasi Z sih.

Jessica: Memang dari generasi X ke Z lumayan ya Pak ya.

RTH: Dua generasi di bawah. Dan jarak usianya kan terpautnya kan cukup jauh ya.

Jessica: Jadi tantangan tersendiri ya pak. Sebenarnya kan kalau melihat dari case ini kan berarti ada ya Pak yang namanya gap komunikasi antar-generasi gitu. Nah kalau dari bapak sendiri kira-kira faktor apa aja sih Pak yang dapat jadi pemicu dalam gap komunikasi antar-generasi ini Pak?

RTH : Satu, apa ya, komunikasinya itu satu pastinya ya mungkin jarang ngobrol gitu, kurang intens mungkin karena beda generasi juga. Jadi kalau misalnya antara generasi X sama generasi Z itu jarang untuk berdiskusi. Jadi perlu sebenarnya untuk memahami penggunaan Bahasa satu sama lain, kalo ga pasti jadi gap. Contohnya bahasa gitu. Bahasanya aja pasti udah beda loh. Bahasanya bahasa-bahasa kekimian itu yang oh generasi X itu harus banyak belajar gitu. Nah itu pun juga generasi Z pun menurut saya juga harus belajar gimana cara generasi X berbicara gitu. Walaupun generasi X juga harus belajar gimana cari generasi Y itu berbicara satu. Kemudian nada dalam bicara itu kadang generasi X itu saya itu kalau ngomong lebih panjang gitu ya. Maksudnya lebih panjang itu lebih oh gue detailin dulu ini, ini, ini gitu.

Saya sendiri kadang melihat bahwa pada saat berdiskusi saya melihat mereka jelas atau malah tambah bingung ya. Makanya gap-gap seperti itu saya mungkin saya itu berpikir bahwa generasi Z itu kayaknya butuh sesuatu yang visual. Makanya lebih sering kalau saya pada saat diskusi langsung dengan generasi Z gitu. Ketika ketemu duduk dalam satu round meeting ini tunjukkan ini gambar-gambarnya seperti apa, tulisannya seperti apa. Diharapkan itu akan lebih mengerti gitu. Dan itu kebetulan saya rasakan waktu yang kemarin ya waktu mau launching product baru itu, dan cukup works sih.

Je: Iya betul-betul memang lebih efisien ya Pak kalau pakai gambar atau divisualisasi secara langsung ke generasi Z. Karena kalau dalam bentuk tulisan saya rasa generasi Z mungkin akan bingung gimana mau terjemahkan tapi kalau visual kita sama-sama visual itu akan lebih enak. Betul betul sih Pak setuju saya

kalau itu. Nah berarti dari pengalaman bapak mungkin ada case spesifik gak sih Pak atau kasus spesifik yang terjadi kayak gap komunikasi antar generasi tapi lebih ke generasi Z gitu Pak dalam dunia kerja.

RTH: Ada sih saya alami sendiri ya jadi kalau misalnya saya cuma nulis dalam bentuk tulisan gitu dalam email gitu ya minta tolong ini ini ini kemudian si orang ini pasti akan datang ke tempat saya dia akan konfirmasi. Dia akan konfirmasi, Pak yang tadi dimasuk adalah seperti ini. Saya kadang masuk, iya cuman ini perlu lagi detail seperti ini. Jadi saya tambahkan lagi seperti ini loh tadi udah saya tulis gitu. Jadi tadi saya makanya saya sempet email kebetulan ini mau kerjasama gitu ya. Jadi saya kesertakan nih foto kebetulan ternyata ada nih contoh-contoh fotonya jadi saya masukkan di situ.

Ya sebenarnya boleh dibilang untuk generasi X ini harus gimana untuk memberikan komunikasi yang bisa diterima oleh di atas secara visual maupun dibawa juga secara visual gitu. Jadi penengah ya Pak. Iya betul karena lama-lama kita berpikir bahwa oh visual itu kadang tapi harus dengan deskripsi yang jelas itu bisa diterima oleh semua kalangan sih.

Je: Oke berarti kalau dari pengalaman bapak sebenarnya cara untuk menangani gap generasi ini itu lebih ke beradaptasi satu sama lain ya Pak. Maksudnya sama-sama saling ngerti sebagai generasi X itu harus menyikapi ke generasi Z seperti apa. Tapi dari generasi Z juga harus timbal balik nih cari tau gimana sih cara bicara generasi X dan lain sebagainya gitu ya Pak.

RTH: Ya deskripsinya mungkin memperjelas deskripsi karena kalau kita ngeliat ya boleh dibilang let's say social media sekarang yang banyak dipunya oleh generasi Z itu adalah semuanya social medianya yang bergambar. Instagram, TikTok dalam bentuk video gitu. Sementara generasi X ini mengalami social media yang pertama dalam bentuk tulisan, Blog, waktu itu ya. Blog itu kan semuanya tulisan walaupun ada gambarnya. Terus ada juga saya lupa sih namanya gitu karena saya dulu sempat punya. Itu juga dalam bentuk semacam blog juga untuk menceritakan gitu.

Jessica: Kurang tau saya pak, maaf.

RTH : Oh Multiply, multiply namanya Je.

Je: Saya nggak tau sih Pak kalau dulu ada Multiply.

RTH: Itu cuma sebentar ya. Barengan sama yang dulu namanya Friendster.

Je: Oh Friendster.

RTH : Itu juga disitu digambarkannya dalam bentuk tulisan gitu. Dulu yang namanya Friendster itu kayak kalau kita lihat seperti LinkedIn ya. Kalau Friendster itu dimana kita friend dengan siapa oke nanti ada yang ikut.

Nah sekarang ada Facebook, ada Instagram gitu. Dengan sosial media yang dengan banyak gambar seperti itu. Tanpa harus ada deskripsi. Ada orang yang mendeskripsikan tentang sifat kita, tentang profile kita.

Jessica: harus banyak beradaptasi ya Pak. Beradaptasi dengan dunia yang ada. selain itu kalo dari permasalahan yang ada ini pal, perlu ga sih ada pendekatan interpersonal pak?

RTH: Perlu.

Je: pendekatan interpersonal yang pernah dilakukan perusahaan apa aja sih Pak ke staff-staffnya?

RTH : Contohnya kalau bisa lihat misalnya di dalam grup itu. Tiap hari aja ada yang ulang tahun. Dan itu. Itu mungkin boleh dibilang sangat menyentuh ya. Buat si karyawan itu sendiri. Ternyata ada yang inget nih ulang tahun gue gitu.

Selain itu, setau saya di perusahaan kita menyediakan apa ya, ruang curhat gitu. Jadi kalau misalnya kita ada yang gak cocok dengan misalnya dengan atasan atau dengan siapapun gitu kan, kita bisa curhat dengan HR dan tentunya disamarkan nama kita di situ.

Jessica: Oke Pak. Ditutupin ya, tapi apa namanya ya dirahasiakan gitu. Nah, kalau dari lingkup bapak sendiri pernah mungkin atau mungkin dari bapak secara pribadi pernah ikut dalam ruang curhat ini kah Pak? Atau mungkin dari lingkup di sekitar atau orang yang dikenal mungkin ada yang pernah ikut, terlibat lah ya bisa dibilang, atau dia coba ikut ruang curhat ini sendiri gitu Pak?

RTH: Saya sendiri belum pernah ya. Saya sendiri belum pernah, cuma ada beberapa temen yang pernah ikut tuh kalau misalnya dikumpulin tapi mereka curhatnya apa sih, ngobrol-ngobrolnya dalam bentuk seperti apa itu ada di temen-temen nyantai sih. Tapi saya sendiri belum pernah sih.

Je : baik pak, berarti dalam komunikasi organisasi yang besar, tetap perlu didukung sama pendekatan interpersonal gitu ya Pak dalam perusahaan supaya memang benar-benar tahu juga nih keadaannya seperti apa dalam organisasi dan bisa meminimalisir atau mengurangi gap komunikasi yang ada juga ya Pak antar generasi.

RTH: Nah itu apa namanya, saya keinget juga saya sendiri pernah alami juga dulu dengan apa ya, boleh dibilang salah satu tim saya gitu ya, saya ngomong ini kok penempatannya beda, saya berusaha untuk ngobrol sama dia dengan lebih in detail, ternyata nangkepnya juga beda juga gitu. Terus dicoba oleh teman yang lain untuk berkomunikasi dengan dia, ternyata nangkepnya juga beda juga.

Jadi saya bilang bahwa ya sudah berarti kalau memang beda, gapapa nanti cross-check, double cross-check ke saya kalau ada dari tim lain yang misalnya bingung

dengan apa yang dijelaskan oleh ini bisa double cross-check ke saya. Maksudnya saya ambil jalan tengah seperti itu.

Jessica: Berarti itu permasalahan lain ya Pak? yang saya tangkap sih sebenarnya pendekatan interpersonal ini sangat membantu mengurangi gap komunikasi dalam perusahaan ya Pak?

RTH : Iya, betul. Karena memang agak harus menyamakan persepsi itu memang agak susah sih. Oh ya, karakteristik, background dari keluarga itu bisa jadi faktor juga sih dari gap komunikasi. Tuntunan keluarganya itu bisa jadi bukti membuat si anak ini akan menjadi mandiri atau nggak gitu.

Je : Walaupun sebenarnya ya di perusahaan kalau komunikasi secara organisasinya udah baik, tapi ternyata antar interpersonal atau dari pendekatan antar pribadinya kurang baik juga ya, sebenarnya komunikasi atau tujuan organisasinya nggak berjalan dengan baik gitu ya Pak. Yang paling penting adaptasi dari pendekatan interpersonal itu sendiri di antar generasi supaya bisa menyelesaikan komunikasi organisasi ya Pak gitu ya Pak.

RTH : Iya, iya betul.

Jessica: Oke, baiklah Pak. Kurang lebih udah sih Pak. Saya cuma mau nanya itu aja gitu Pak.

Mau mastiin lebih dalam tentang perusahaan, pengalaman bapak sendiri di perusahaan itu seperti apa, sama generasi Z juga. Terima kasih banyak pak untuk waktunya

RTH: Sama-sama, terima kasih kembali

Informan 4

ES

J : Oke, selamat siang untuk Narasumber wawancara penelitian dari saya sendiri. Narasumber ketiga hari ini sudah datang mewakili dari Generasi X yang akan diwawancara tentang Komunikasi Organisasi dan juga Pendekatan Interpersonal di PT Victoria Care Indonesia. Mungkin langsung aja tanpa perlu berlama-lama lagi.

Dari Narasumbernya mungkin boleh langsung diperkenalkan dirinya, mungkin inisial, jabatannya sekarang apa, di perusahaan ini, kemudian background pendidikan seperti apa, dan sudah berapa lama bekerja di perusahaan ini.

ES : Halo, nama saya Eva, untuk inisial saya ES. Saya bekerja di Victoria Care Indonesia sudah menuju 4 tahun, terus saat ini posisi saya adalah Assistant Manager Training and Event. Sudah segitu aja ya.

J : Oke, jadi biar enak mungkin selama wawancara ini aku panggilnya Mba aja ya. Oke, kita langsung masuk aja ke pertanyaan yang pertama.

Jadi aku mau tanya nih, buat Mba ES sendiri kan sudah lumayan lama ya, ternyata sudah hampir 4 tahun di Victoria Care. Nah kalau dari Mba ES sendiri, menilai dalam perusahaan ini komunikasi organisasi itu penting nggak sih? Dan kalau menurut Mba ES, iya penting banget nih. Kalau dari Mba ES sendiri alesannya kira-kira kenapa sih?

ES : Secara organisasi, kalau komunikasi organisasi itu sudah pasti penting banget ya. Kenapa? Karena dalam kita bekerja, itu kan kita nggak kerja sendiri. Kita kan kerjanya itu teamwork ya. Teamwork antara dengan tim sendiri ataupun kita menjalin kerjasama dengan departemen yang lain. Jadi penting sekali.

Pertama ya untuk tim itu sendiri, untuk keberhasilan dari tujuan kita. Yang kedua sudah pasti melancarkan segala jalan kita pada saat kita kerja. Karena kalau kita

bisa berkomunikasi dengan baik, baik itu teman, baik itu bawahan, atasan atau siapapun.

Dengan komunikasi yang baik maka orang akan bisa respect sama kita. Terus yang ketiga juga selain tadi memuluskan jalan kita, terus juga untuk hasil teamwork. Sudah pasti juga dari komunikasi itu kan kita banyak mendapatkan inspirasi ya dari orang-orang lain.

Kalau kita bisa menjalin komunikasi yang baik. Oke, berarti cukup ya, penting banget nih. Bangun komunikasi organisasi dalam perusahaan.

J : Kalau dari penilaian Mba ES sendiri, sebenarnya cenderung komunikasi organisasi di perusahaan ini itu tipe komunikasinya yang dijalankan lebih dominan dari vertikal dari atas ke bawah atau ada peluang juga vertikal tapi dari bawah ke atas? Atau seperti apa? Lebih cenderung yang mana?

ES : Gak ada yang lebih cenderung dominan sih. Tapi kalau saya pribadi sih ngerasainnya sama. Tergantung dari urgensi atau keperluannya dan personality-nya sih. Karena menurut aku gini, ada orang yang merasa, aduh aku kayaknya kalau harus ngomong sama atasan gak enak ya.

Jadi dia tuh tipikalnya menunggu disamperin duluan, ada yang kayak gitu. Jadi menunggu atasan ngomong, manggil baru dia datang gitu. Jadi kalau saya pribadi, dan saya mengajarkan sih ke teman-teman yang ada di tim saya, baik itu sesama trainer ataupun para beauty consultant, ataupun beauty advisor, saya ngajarinnya tuh jangan menunggu. Jadi gimana caranya supaya kamu ada apa-apa ngomong gitu loh. Jadi kita bisa ngomong duluan dan itu terjadi di sini sih. Jadi atasan-atasan saya pribadi itu juga membuka peluang.

Jadi justru dia menyampaikan tuh gini, saya gak mau kamu nunggu. Jadi kalau kamu ada apa-apa, sampaikan. Ada ide, ada masalah, atau ada hal yang mau dicabang yang misalnya terjadi sesuatu hal, kamu ada solusi untuk mengatasinya, boleh.

Keluarga tapi bukan yang konvensional. Kalau perspektifnya secara luas, komunikasi organisasi dalam lingkup yang sekilas kita lihat secara garis besar mungkin bisa dikategorikan cukup baik.

J : Berarti overall secara komunikasi organisasi sebenarnya memang udah baik banget ya mba disini??

ES : Karena saling, tergantung nih urgensinya sama-sama saling menghargai. Kalau dari atasan butuh ya kita dengar, tapi kalau dari bawah ada masukan ya kita tetap terima. Kalau misalkan sebuah atasan kita terima arahan atau saran dari mereka gitu ya.

J : secara komunikasi verbal atau non-verbal, kalo mba ES lebih sering menemukan yang mana?

ES : sebenarnya kalo disini lebih ke komunikasi verbal kali ya, yang perlu jadi perhatian sebenarnya adalah gimana pemaknaan dari yang menerima pesan aja sih. takut disalah artikan aja kadang kalo kita berbicara.

J : Nah, berarti tujuan dari komunikasi organisasi sudah tercapai ya. Membentuk saling pengertian antara sesama anggota organisasi atau komunikasi organisasinya sudah membentuk pengertian antara anggota?

ES : Kalo dilihat secara garis besar, bisa dikatakan seperti itu lah ya je. Tapi mungkin ada beberapa hal yang pernah terjadi dalam beberapa divisi gitu ya kalo soal komunikasi antara tidak sepaham atau apa itu sebenarnya pasti ada.

J : Media/ sarana komunikasi yang dominan digunakan di perusahaan apa sih mba?

ES : Sejauh ini kita dominan menggunakan media seperti whatsapp, email aja sih

J : kalo bahas soal generasi, mba ES kan termasuk dalam generasi X ya mba. Dari sudut pandang mba sendiri, memandang generasi Z itu sebagai generasi yang seperti apa?

ES : Aku sih melihatnya generasi Z itu adalah generasi yang penuh dengan inovasi sebenarnya ya. Kreatif. Anak-anaknya itu kreatif. Inovasi karena memang hidupnya itu udah dikelilingin sama semua yang serba digital ya. Jadi mereka semua tuh pengetahuannya banyak banget. Tapi, menurut aku, di luar itu juga mereka rentan banget sih. Rentan, ringkih, rapuh. Tiga R ya. Biasa kan resik, ramah gitu ya. Jadi rentan, rapuh, sama apa tadi? Ringkih. Dalam, apa ya, mental sih kalau menurut aku sih. Jadi mereka tuh karena mereka tahu semua dari digital. Oh, mereka bisa dapat sesuatu di sana, bisa dapat sesuatu di sini. Oh, punya teman banyak, linknya banyak walaupun enggak nyata tapi teman-teman mereka banyak gitu ya.

Dari situ jadi mereka mungkin merasakan bahwa segala sesuatu ada di tangan mereka jadi mudah gitu. Nah, dengan kemudahan yang sebenarnya mungkin enggak real ya. Kemudahan itu jadi mereka merasa menyepelkan kadang-kadang. Nah, itulah titik dimana mereka kadang-kadang jadi rentan gitu, mentalnya gitu sih.

J : selama pengalaman kerja Mba ES sampai sekarang, lumayan banyak interaksi dan bekerja sama generasi Z juga kan?

ES : kalo aku sih banyak banget ya. karena kebetulan memang divisi aku ini ruang juga buat anak-anak muda.

J : kalo tadi kita udah bahas generasi z, mungkin sekarang kita bahas generasi x ya, Mba. Menurut mba ES, generasi x sendiri itu seperti apa?

ES : Kalau aku sih ngerasa jauh banget ya bedanya. Kayaknya kalau generasi X tuh generasi tahan banting ya? Kenapa? Karena hidupnya keras kali ya? Udah kerja di zaman dahulu ya? Dari didikan orang tua itu sendiri, orang tua kita kan mungkin generasi boomer ya kalo ga salah sebutannya. Jadi yang mereka didik ke kit aitu, kamu tuh harus kerja keras, nyari kerja tuh susah, kamu tuh harus menghargai orang ya kayak gitu ya. Dan kita dituntut untuk bersosialisasi dengan banyak orang.

Dan waktu di jaman kita gadget memang sudah ada, tapi yang dulu kita gak, terlalu sering pake gadget. Temen kita tuh di dunia maya ga banyak, jadi sosialisasi tuh kayaknya gak yang mendominasi gitu. Jadi kalau menurut aku, X itu adalah generasi tahan banting.

Di realita kehidupan aku ya, kalau dulu, waktu sekolah ya, kalau kita dilempar sama guru kayak kapur, karena kita bercanda gitu, itu salah kita kan. Kita gak berani ngomong sama orang tua, bisa-bisa ditambahin. Anak sekarang kan gak, apapun yang dia rasakan pun dia ngadu, dan ga jarang orang tua akan langsung main polisi. Nah, jadi dia merasa, oh gue selalu dibelahin, oh ini tuh gak bisa, hukum tuh udah berjalan. Karena ya itu, banyak pengetahuan, banyak perkembangan, sehingga anak-anak ini kayak suka, ya tadi aku bilang, secara mental ya, mereka ringkih, rentan, gak bisa dikerasin. Sama kayak aku ke anak, aku juga susah sih. Anak-anak itu kan Z ya, jadi selain ngerasain itu di kantor, aku punya contoh real interaksi dalam sehari-hari juga sama generasi z. Kalo mau jujur banget sebenarnya dalam beberapa case aku sulit sih sebenarnya buat menghadapi mereka ini, karena beda sifat juga.

J : selain itu apa lagi sih mba yang bikin sulit menghadapi perbedaan generasi ini mba?

ES : Sebenarnya kalo dijabarin satu-satu agak banyak ya, tapi biasa ya faktornya memang karna secara karakteristik pun kita berbeda. Kalau aku sih ke anak-anak gitu ya, ke kaum-kaum Z itu sih, karena aku kerja dengan mereka, jadi aku banyak-banyak belajar, dari anakku juga, aku banyak belajar, cara masuknya gimana sih anak ini gitu ya. Jadi, aku suka mirroring sih orangnya. Jadi aku mencoba pada saat masuk ke mereka, aku menjadi kayak mereka gitu. Cuma membayangkan. Tapi, karakter paling mendominasi sih, kalau menurut aku

karakter udah dari, apa ya, yang membuat, pada saat mereka tumbuh, berkembang, udah dijejelinnya tuh udah emang hal yang berbeda gitu.

Terus sama apa ya, aku tuh ngerasain, generasi z itu banyak di gadget, kurang aware dengan lingkungan sekitar ya. Kadang mereka jadi ga respect mereka ke orang lain, baik itu yang lebih tua, ini siapa, itu mereka tuh gak peduli gitu loh.

Yang penting gue nyaman aja, selama gue begini, gue nyaman dengan dunia gue. Jadi, aku merasa mereka juga dari, gak semua sekali lagi, tapi sopan santunnya agak kurang jadinya.

J : Dari mba ES sendiri pernah ngalamin case gap komunikasi yang bener-bener mba ES inget?

ES : Pernah sih, mungkin aku cerita sedikit ya. Pernah ada salah satu anak yg kerja di divisi ku, aku ngerasa kok anak ini suka melancong sendiri ya, ada aja kelakuannya dia yang kalo dilihat sama aku kok ga sesuai sama instruksi yang ada. Karna dia mau dekat sama aku, kadang pembawaan dia tuh jadi terlihat kurang sopan bisa dibilang ya, terutama dari bahasa dia dalam berkomunikasi di lingkup kerja.

Tapi akhirnya aku buat pendekatan, aku pantau dia secara trus menerus, kemudian ada lah satu hari aku akhirnya ajak dia makan siang, dan ku ajak ngobrol. Intinya setelah ku ajak ngobrol, kasih saran, aku perhatiin sampe anak itu berprogres, aku tetap maintain perubahan dia seperti apa.

J: Dari penjelasan mba ES, berarti sebenarnya perlu membuat sisi lingkungan kerja yang positif juga, nyaman juga buat mereka dan memang harus suportif ya mba. Kemudian sebagai generasi X, juga perlu kayak beradaptasi kalau bahasanya sama generasi Z ini. Karena, dua generasi di bawahnya.

ES : Betul banget, Je. Mungkin kalo bahas ke pendekatan interpersonal itu penting banget sih menurutku, kalo dari contoh di kantor ini ya mau itu anak intern, anak baru, anak lama, mau bos, mau bawahan, pada saat bawahan ulang tahun, bos ikutan. Bos ulang tahun, anak-anak semua ikutan. Selain itu mungkin tipikal kayak kalau buka puasa kita bersama, ada talk show juga, dan ada gathering juga untuk meningkatkan pendekatan interpersonal.

J : Selain itu ada lagi ga mba ES mungkin contoh pendekatan interpersonal yang dilakukan?

ES : Nah, kalo ga salah juga ada wadah ruang curhat ya, pernah tau sih kalo aku, tapi ga pernah ikut karena sesuai judul ya disitu pastinya menceritakan keluhan kesah selama bekerja. Aku tipe yang langsung ajak ngobrol aja sih kalo dirasa ada yang kurang pas. Wadah ini bermanfaat banget buat rekan-rekan yang introvert ya mungkin secara kepribadiannya.

J : Berarti ruang curhat ini menurut mba ES efisien juga ya untuk membantu dan jadi wadah pendekatan secara interpersonal dari perusahaan untuk karyawannya.

ES : Betul banget Je.

J : Baik terima kasih banyak mba ES sudah bersedia di wawancara hari ini. Dapat sudut pandang berbeda dari informan sebelumnya juga.

ES : Semoga insightnya bermanfaat ya Je. Terima kasih Kembali.

Axial Coding

No	Konsep	Dimensi	Indikator	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Keterangan/ Temuan
				AC Graphic Designer Generasi z	FH KOL Community Generasi z	RTH & Senior Brand Manager Generasi x	ES Assistant Manager Training and Event Generasi x	
1	Generasi X	Karakteristik Generasi X	Karakteristik Generasi X di PT VCI	Generasi x lebih tertata, segala sesuatu yang dilakukan cukup terstruktur, punya batasan, dan lebih formal	Generasi x lebih join tren (gaul), paham media sosial, tapi adapun juga yang kolot, dan merasa bahwa keinginan mereka harus diprioritaskan karena mereka	Old school, namun beberapa di antaranya pandai beradaptasi	Generasi X adalah generasi tahan banting, terbiasa bekerja keras, dituntut untuk bersosialisasi dengan banyak orang. Lahir pada era gadget sudah mulai berkembang, namun cenderung bersosialisasi.	Generasi x cukup banyak yang beradaptasi dengan perkembangan pada saat ini, namun masih banyak juga yang old school. Pekerja keras, terstruktur dan

					merasa lebih memahami hal tersebut. Namun generasi ini pekerja keras dan disiplin.			lebih formal.
2	Generasi Z	Karakteristik Generasi Z	Karakteristik Generasi Z	Bebas, berani, terus menerus memperdalam pengetahuan, secara attitude kadang dinilai kurang baik, peduli sama hal di sekitar, dan senang mengekspresikan sesuatu.	Mudah bawa perasaan, mau serba instant, tidak sabar, kreatif, cukup open-minded secara sosial, dan ekspresif.	Menerima perkataan mentah-mentah, butuh sesuatu yang visual dan detail, semangat tinggi, tapi ingin semua dilakukan instant.	generasi yang penuh dengan inovasi dan kreatif, punya pengetahuan yang luas. Namun, memiliki mental yang tidak bisa terlalu ditekan, dan rentan.	Generasi z dinilai kurang sopan, tidak kritis, ekspresif, kreatif, dan punya pengetahuan yang cukup luas.
3	Komunikasi Organisasi	Bentuk Komunikasi	Bentuk Komunikasi	Komunikasi yang dilakukan	Komunikasi yang dilakukan	Komunikasi yang dilakukan	Komunikasi yang dilakukan	Komunikasi yang dilakukan

		Organisasi	Organisasi di PT VCI	cenderung bersifat verbal	cenderung bersifat verbal	rata, antara verbal dan non-verbal.	dalam perusahaan ini berdasarkan pengalaman cenderung verbal	bersifat cenderung verbal.
4	Komunikasi Organisasi	Tujuan Komunikasi Organisasi	Tujuan Komunikasi Organisasi di PT VCI	Memberikan kelancaran dalam berlangsungnya pekerjaan, meningkatkan interaksi dalam dunia kerja.	Membantu melancarkan proses kerja, dan menjalin komunikasi dengan rekan kerja dari divisi lain	Berkomunikasi antar departemen dalam kepentingan tertentu	Melancarkan proses kerja, memaksimalkan hasil teamwork, dan mendapatkan inspirasi dari orang lain.	Memberikan kelancaran dalam berlangsungnya pekerjaan untuk memaksimalkan hasil pekerjaan secara menyeluruh di perusahaan.
5	Komunikasi Organisasi	Sarana Komunikasi	Sarana Komunikasi di PT VCI	Cenderung menggunakan whatsapp	Menggunakan whatsapp	Whatsapp dan email (dalam bentuk yang lebih formal atau berbentuk	Menggunakan aplikasi whatsapp/ email	Whatsapp, email untuk bentuk yang lebih formal.

						persetujuan)		
6	Komunikasi Organisasi	Jenis Komunikasi perusahaan	Komunikasi vertikal dan horizontal di PT VCI	Komunikasi terjadi secara merata, dari atasan ke bawahan ataupun dari bawahan ke atasan, komunikasi sesama staff juga berjalan dengan baik.	Secara menyeluruh terjalin dengan baik dari atasan ke bawahan, dan sebaliknya. Antar sesama rekan kerja juga berjalan dengan baik.	Menjalankan semuanya baik secara vertikal maupun horizontal.	Secara vertikal dari atasan ke bawahan atau sebaliknya berjalan dengan baik secara vertikal maupun horizontal. Sebenarnya cenderung berjalan dengan baik. Dan antar sesama karyawan juga secara general berjalan dengan baik.	Komunikasi secara menyeluruh berjalan dengan baik secara vertikal maupun horizontal.
7	Gap Komunikasi	Faktor komunikasi antar generasi	Gap komunikasi antar generasi di PT VCI	Adanya perbedaan karakteristik, perbedaan lingkup sosial	Perkembangan teknologi, kebiasaan hidup, kritis, perbedaan	Karakteristik, keluarga, pemaknaan dan penggunaan bahasa.	Karakteristik dari perbedaan tahun kelahiran, didikan dari keluarga, dan	Karakteristik, adanya ekspektasi yang dimiliki dari tiap generasi ke

					persepsi, pola pikir yang berbeda.		memang personality atau sifat bawaan dari pribadi itu sendiri	generasi lain, tata bahasa dan lingkungan sosial yang berbeda.	
8	Gap Komunikasi	Kasus komunikasi perusahaan	Gap Komunikasi di perusahaan	Kasus Komunikasi antar generasi X dan Z di PT VCI	Pengutaran pendapat atau pemberian sarandiatarakan oleh generasi z dapat dimaknai sebagai suatu hal yang melampaui batas karena dinilai kurang sopan, padahal berniat ingin mengutarakan hal yang sedang “happening” masyarakat.	Suatu ide positif yang dapat diutarakan oleh generasi z dapat disalahartikan oleh generasi x sebagai suatu hal yang dapat membawa dampak buruk, dan pendapat tidak begitu dihargai,	Penyampaian pesan dimaknai kurang jelas oleh generasi Z, sesuai pekerjaannya sudah diinstruksikan dengan instruksi yang sudah diberikan,	Cara komunikasi yang kurang pembawaannya, tidak sesuai dengan instruksi yang sudah diberikan,	Generasi x merasa bahwa pesan yang disampaikan diterima dan dilaksanakan secara kurang tepat oleh generasi z, namun generasi z merasa bahwa pendapatnya kurang dihargai oleh generasi x.
9	Komunikasi interpersonal	Pendekatan interpersonal	Pendekatan interpersona	Adanya wadah ruang curhat	Outing, Gathering, dan	Memberi ucapan ulang tahun,	Diadakan gathering,	Adanya ruang curhat,	

		perusahaan	l di PT VCI		wadah ruang curhat.	sarana ruang curhat	talkshow, bukagathering, dan puasa bersama, outing. dan ada sarana ruang curhat	
10	Komunikasi Interpersonal	Pentingnya pendekatan interpersonal	Dampak dari pendekatan interpersonal l di PT VCI	Suatu masalah yang dialami terselesaikan dan mendapatkan perlakuan dan perubahan yang sesuai.	Merasa lebih mengetahui seseorang karyawan, cukup yang perilaku berbagai individu dari antar generasi.	Proses kerja jadi semakin baik karena adanya saling pengertian satu sama lain	Pendekatan interpersonal yang dilakukan bisa membantu memahami kondisi antara individu, saling beradaptasi	Memahami kondisi antarpribadi, mengurangi konfil/gap yang ada dengan Solusi untuk melancarkan kepentingan organisasi atau perusahaan.
10								

No	Konsep	Dimensi	Indikator	Key Informan
				KDV HR Senior Staff
1	Generasi X	Karakteristik Generasi X	Karakteristik Generasi X di PT VCI	polanya pikirnya mandiri dan adaptif, jadi mereka juga membawa pengalaman yang cukup banyak pengalaman cukup banyak, kita bisa belajar banyak hal dari mereka dan mereka juga bisa memberikan kita knowledge untuk bagaimana bekerja dengan baik di satu perusahaan
2	Generasi Z	Karakteristik Generasi Z	Karakteristik Generasi Z di PT VCI	lahir di era perkembangan teknologi yang sudah cukup pesat gitu ya, jadi segala sesuatunya segala sesuatunya itu sudah praktis ya, jadi ingin menginfeksi sesuatu yang cepat tidak melalui proses yang panjang dan Gen Z ini cenderung memiliki ide-ide yang segar gitu ya, dia

				punya banyak inovasi-inovasi baru nah dimana kalau ketiga generasi ini bisa berkolaborasi, itu akan berdampak positif buat kembangan organisasi
3	Komunikasi Organisasi	Bentuk Komunikasi Organisasi	Bentuk Komunikasi Organisasi di PT VCI	Komunikasi yang dilakukan cenderung bersifat verbal
4	Komunikasi Organisasi	Tujuan Komunikasi Organisasi	Tujuan Komunikasi Organisasi di PT VCI	Memberikan kelancaran dalam berlangsungnya pekerjaan, meningkatkan interaksi dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan
5	Komunikasi Organisasi	Sarana Komunikasi	Sarana Komunikasi di PT VCI	Whatsapp, sistem.vci.co.id, Talenta (app), dan email
6	Komunikasi Organisasi	Jenis Komunikasi perusahaan	Komunikasi vertikal dan horizontal di PT VCI	Komunikasi terjadi secara merata, dari atasan ke bawahan ataupun dari bawahan ke atasan, komunikasi sesama staff juga berjalan dengan baik.
7	Gap Komunikasi	Faktor Gap komunikasi antar generasi	Faktor gap komunikasi generasi x dan z di PT VCI	Karakteristik generasi & personality
8	Gap Komunikasi	Kasus Gap komunikasi di perusahaan	Kasus Gap Komunikasi antar generasi X dan Z di	Generasi z ini cenderung menyukai apresiasi, personality yang tidak

			PT VCI	berusaha terbuka, pola kerja yang berbeda
9	Komunikasi interpersonal	Pendekatan interpersonal perusahaan	Pendekatan interpersonal di PT VCI	Adanya wadah ruang curhat, <i>3 months review, rakernas, gathering/ outing</i>
10	Komunikasi Interpersonal	Pentingnya pendekatan interpersonal	Dampak dari pendekatan interpersonal di PT VCI	Lebih memahami rekan kerja yang berbeda dari generasi, mempermudah pelaksanaan kerja dalam divisi maupun antar divisi

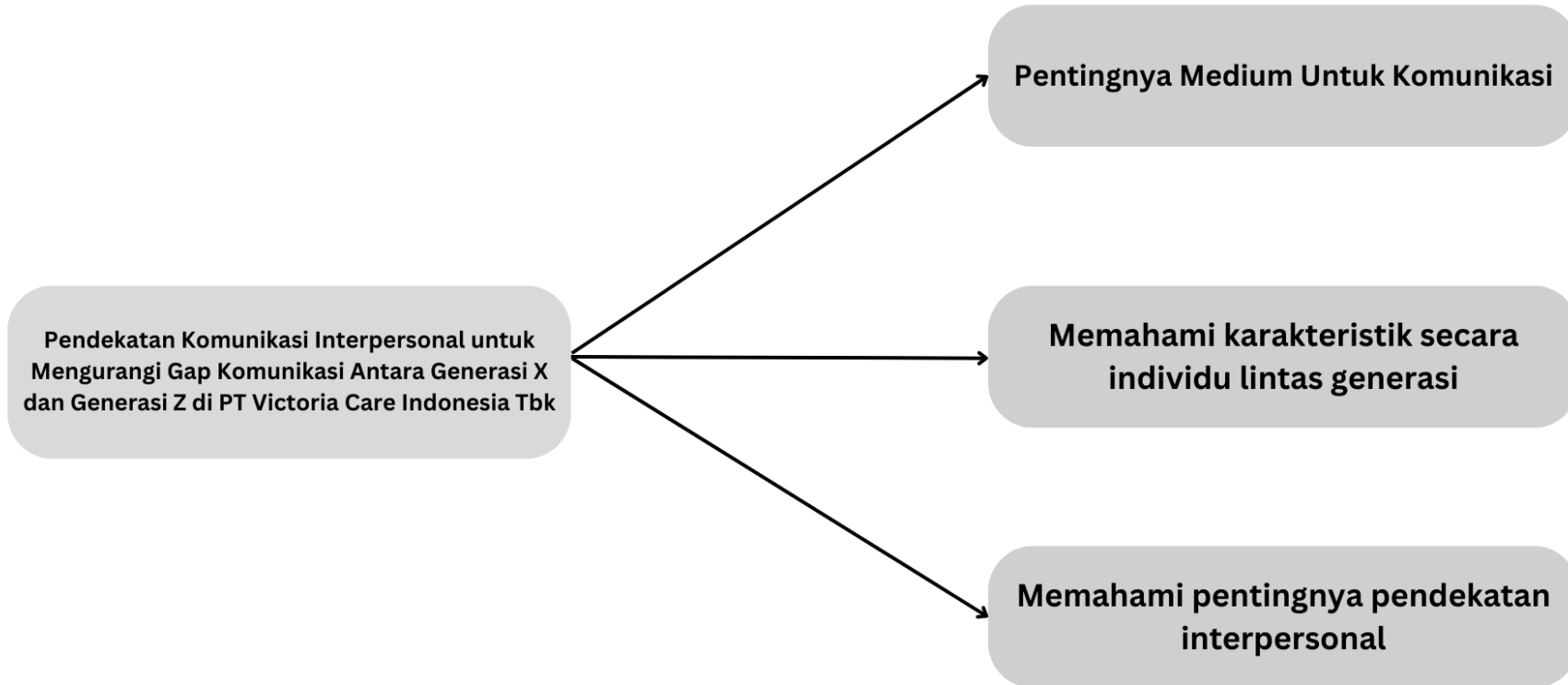
UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA

Selective Coding





UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA