

DAFTAR PUSTAKA

- Alo Liliweri. (2012). *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar Budaya* (Lkis Pelangi Aksara, Ed.; Lkis Pelangi Aksara)
- Amaludin. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.
- Anne Maryani. (2005). Karakteristik “Hyperpersonal Communication” dalam “Internet Relay Chat” sebagai Bagian dari “Computer Mediated Communication”.
- Endang Fatmawati. (2015). Perubahan Komunikasi Pemustaka yang Termediasi Oleh Komputer.
- Glorya Adelina Siwi, Bernhard Tewel, Irvan Trang. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* (Vol.8 N0.1, Hal. 617-626).
- Imam Wahjono, S. (2022). *Budaya Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/359993301>
- Inovasi Penelitian, J., Destiani Putri Utami, O., Melliani, D., Niman Maolana, F., Marliyanti, F., Hidayat, A., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2021). *IKLIM ORGANISASI KELURAHAN DALAM PERSPEKTIF EKOLOGI*. 1(12), 2735.
- Jujung Dwi Marta, D. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Jumrad, O. T., Dwi, I., & Sari, M. (2019). Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi Melalui Group Cht WhatsApp Oriflame. In *Jurnal Common* | (Vol. 3). <http://www.mlmllegal.com/profiles/Oriflame.ht>
- Khairunnisa. (2021). Kualitas Layanan Bidang Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Muhammad Ras Muis, J. J. M. F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, terjemahan Deddy Mulyana. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Prodi Magister Manajemen, D., & Kristen Maranatha, U. (2019). Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Perser) *Sedarmayanti Gun Gun Gunawan*. 18(2), 103–114.
- Richard Septian Siregar, Maulana Rezi Ramadhan. (2021). Pengaruh Perilaku Bermediasi Komputer Berdasarkan Tipologi Komunikasi Keluarga Selama Masa Pandemi Covid-19
- Robert, T., Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, A., Bairizki, A. S., Lestari, M., & Maulani, U. (2021). Komunikasi Organisasi. www.penerbitwidina.com
- Ramli Mokodompit Franky, F. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pt. Radio Memora Anoa Indah.
- Rusli, M. (n.d.). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. <http://repository.uin->
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D
- Suminar, Soemirat, and Ardianto. (2014). Dasar-dasar Komunikasi Organisasional: Pengertian, Ruang Lingkung, dan Peranan Komunikasi.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Maari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>
- Tobing, G., Dahesihsari, R., Riyanti, B. P. D., Nani, D., Ratnawati, I., Magister, N., & Profesi, P. (2015). GAMBARAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI DASAR PENGEMBANGAN ORGANISASI. In *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* (Vol. 4, Issue 1).
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi.

LAMPIRAN

BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KARYAWAN RESTAURANT RAA CHA SUPERMALL KARAWACI

1. Panduan Wawancara
2. Hasil Wawancara
3. Dokumentasi Wawancara
4. Lembar Bimbingan Skripsi
5. Turnitin
6. Risalah Perbaikan Skripsi

LAMPIRAN 1
PANDUAN & HASIL WAWANCARA

Lampiran Wawancara Infoman Pertama

Narasumber: Key Informan
Supervisor (Bapak Suwitnyo)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Assalamu'alaikum bapak suwitnyo, bapak adalah key informan pada penelitian saya tentang budaya komunikasi organisasi pada karyawan restaurant Raa Cha Supermall Karawaci. Saya mohon izin untuk menanyakan beberapa pertanyaan boleh langsung ya pak?	Walaikumsalam, Ya baik, silahkan-silahkan.
2.	Bisa bapak ceritakan sedikit tentang diri bapak dan peran bapak di restaurant Raa Cha Supermall Karawaci? Berapa lama bapak sudah bekerja disini dan bagaimana peran bapak dari waktu ke waktu?	Awal saya bergabung pada Pt. Champ Resto Indonesia pada tahun 2003. Awal masuk sebagai crew biasa itu di brand BMK, kemudian naik jabatan sebagai capten di brand Gokana pada tahun 2008, dan ada pengangkatan jabatan sebagai supervisor lagi saya dimutasi di Raa Cha Supermall Karawaci pada tahun 2018. Peran saya di Raa Cha Supermall Karawaci sebagai supervisor, ruang lingkup pekerjaan saya itu mengelola, mengawasi, pengeluaran biaya-biaya, terus memastikan

		operasional itu berjalan dengan lancar, ga ada complain customer, barang sesuai dengan penyajiannya, dan memastikan semuanya berjalan dengan SOP perusahaan.
3.	Lalu, bagaimana bapak biasanya berkomunikasi dengan atasan bapak, apakah ada prosedur atau saluran tertentu yang bapak gunakan?	Kalau komunikasi dengan manajemen perusahaan kita intens ya yang dilakukan secara rutin apalagi kalau ada trouble atau kalau kita harus konsultasi terkait outlet. Tapi kalau untuk rutinitas komunikasi itu lewat email terus ada meeting mingguan juga atau harian. Terkadang juga manajemen perusahaan setiap minggunya juga berkunjung ke restaurant untuk memberikan arahan apakah operasional outlet sesuai standard perusahaan dan berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan.
4.	Selanjutnya, bagaimana atasan bapak memberikan umpan balik kepada bapak, apakah umpan balik tersebut lebih sering positif/negatif?	Kalau umpan balik itu secara rutin, baik melalui rapat evaluasi bulanan, maupun langsung saat ada masalah. Biasanya, umpan balik tersebut konstruktif untuk positif dan negatifnya itu adalah pasti tetapi itu membantu kami meningkatkan kualitas kerja.
5.	Bagaiman bapak menyampaikan informasi atau instruksi kepada	Biasanya saya mengintruksi kepada bawahan melalui kegiatan briefing,

	bawahan bapak? Apakah ada cara tertentu yang di anggap paling efektif?	jadi setiap kita sebelum memulai pekerjaan itu briefieng dulu untuk menyampaikan hal-hal yang sifatnya urgent kan dan informasi itu benar-benar tersampaikan ke bawahan. Ataupun kita menggunakan, whatsapp grup, kdang-kadang kan karyawan tidak semuanya hadir gitukan. Nah akhirnya kita lewat aplikasi whatsapp lah untuk menyampaikan informasi. Jadi biar informasi itu cepat tersampaikan.
6.	Seperti apa komunikasi bapak dengan sesama supervisor atau kolega di posisi yang setara?	Dengan sesama supervisor, kami berkomunikasi melalui rapat koordinasi mingguan serta di grup khusus supervisor di aplikasi chat (whatsapp).
7.	Apakah ada forum atau kesempatan khusus yang digunakan untuk berbagi informasi atau berdiskusi dengan sesama supervisor?	Ada-ada kami sering berdiskusi masalah operasional, jangan sampai kita sesama outlet Raa Cha beda pelayanannya dan meluruskan hal-hal yang rada rancu jadi biar disesuaikan dengan standard perusahaan.
8.	Bagaimana cara bapak mengatasi konflik atau perbedaan pendapat dengan sesama supervisor?	Konflik biasanya diselesaikan melalui diskusi terbuka, mencari solusi yang baik. Kadang juga kita berkomunikasi melauai telepon supaya tercipta win-wi solution.

9.	Bagaimana bapak mendeskripsikan budaya komunikasi organisasi pada Raa Cha Supermall Karawaci?	Budaya komunikasi disini sangat terbuka dan transparan. Kita juga meminta kepada seluruh karyawan untuk transparan menyampaikan apa yang jadi pemikiran mereka gitu loh, untuk memberikan masukan supaya kit aitu maju bersama. Jadi ga harus semua dari perusahaan, jadi sumbang saran dari karyawan untuk memajukan restaurant Raa Cha.
10.	Apakah ada perubahan dalam budaya komunikasi sejak bapak pertama kali bergabung? Jika iya, perubahan apa yang paling menonjol?	Sejak saya bergabung budaya komunikasi organisasi disini menjadi lebih bagus sih. Sekarang kan enak ya jamannya era digital dan lebih bagus lah dibanding dululu kan semua serba manual ya. Sekrang kan semua serba cepet dan internet sudah maju dan lebih efisien.
11.	Bagaimana menurut bapak budaya komunikasi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan? Dan menurut bapak apakah perlu ditingkatkan lagi/tidak?	Kalau budaya komunikasi organisasi disini sangat membantu ya, Karna menjaga kinerja dan kepuasan kerja karyawan jadi lebih bagus, lebih efektif, lebih cepat sampai, pesan pesan dan masukan dari customer terus prosedur baru dari perusahaan jadi cepat tersampaikan. Kalau itu, sebenarnya sudah cukup baik, tapi mungkin kan kedepannya

		karna udah era digital selalu ada inovasi ya, kita pastikan selalu mengikuti perkembangan jadi ga ketinggalan zaman.
12.	Untuk pertanyaan terakhir ya pak, bagaimana bapak mengatasi konflik ketika bawahan anda berbeda pendapat sesama karyawan.	Kalau konflik itu, saya mengatasinya dengan kita pertemukanlah. Karna ga ada masalah ya ga ada solusi. Antara yang konflik dengan yang konflik maunya seperti apa ya, terus caranya kita kembalikan. Tapi kalau cara kita udah deep talk ga ada solusi, y akita kembalikan dengan sop perusahaan.

Lampiran Wawancara Informan Kedua

Narasumber : Informan 1
 Capten Service (Bapak Joko Irawan)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Assalamu'alaikum Bapak Joko Irawan, bapak adalah informan pada penelitian saya tentang budaya komunikasi organisasi pada karyawan restaurant Raa Cha Supermall Karawaci. Saya mohon izin untuk menanyakan beberapa pertanyaan boleh langsung ya pak?	Walaikumsalam, boleh silahkan.
2.	Bisa bapak ceritakan sedikit tentang diri bapak dan peran bapak di restaurant Raa Cha Supermall Karawaci? Lalu, berapa lama bapak sudah bekerja disini dan bagaimana peran bapak dari waktu ke waktu?	Perkenalkan saya joko irawan sebagai capten service, disini saya bekerja kurang lebih sekitar 5 tahunan, cuman saya sebagai captennya kurang lebih baru 3 tahun.
3.	Bagaimana, bapak biasanya menerima instruksi dari supervisor bapak?	Saya biasanya menerima instruksi dari spv itu dari beberapa cara sih, yang pertama misalkan saya berada di lokasi biasanya spv langsung nunjuk saya dan memberi tahu apa yang harus saya kerjakan dan lakukan, tapi jika tidak dilokasi biasanya komunikasi lewat grup whatsapp khusus atasan Raa Cha

		Supermall Karawaci ataupun japri ke saya.
4.	Lalu, bagaimana supervisor bapak memberikan umpan balik atas pekerjaan bapak sebagai capten? Apakah ada perbedaan dalam cara umpan balik diberikan untuk berbagai situasi?	Kalau umpan balik itu dai spv kepada saya biasanya dia secara langsung sih, apa yang saya sudah kerjakan itu karna buat kedepannya dan apa yang harus diperbaiki biasanya secara langsung dan itu membantu.
5.	Bagaimana cara capten memberikan masukan atau melaporkan masalah kepada atasan (supervisor)?	Biasanya saya memberikan masukan ataupun melaporkan ketika ada trouble langsung menghadao ke spv jika spv tidak ada dilokasi dan keadaanya darurat biasaya saya japri lewat aplikasi whatsapp.
6.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan Capten Kitchen atau yang setara sesama capten? Apakah ada metode atau saluran khusus yang bapak gunakan?	Saya biasanya berkomunikasi dengan capten kitchen biasanya secara langsung karna setiap hari selalu ketemu. Karan kita ada pembagian shift, jadi sebelum saya istirahat ataupun mau pulang biasanya kita berkomunikasi dulu mengenai operasional outlet.
7.	Seberapa sering bapak terlibat dalam diskusi kelompok atau rapat tim? Apa biasanya topik yang dibahas?	Kalau diskusi kelompok itu ada Cuma kita ga berpatok pada hari kadang mingguan kadang juga bulanan, Jadi setiap pertemua saling sharing-sharing gitu.

8.	Bagaimana bapak menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan sesama rekan kerja?	
9.	Bagaimana bapak mendeskripsikan budaya komunikasi di tempat kerja bapak?	Budaya komunikasi di raa cha ini sangat diperlukan, karna disini kita gabisa kerja sendiri-sendiri karena kita disini itu tim. Jadi komunikasi itu sangat dibutuhkan, mau ada apa-apa harus dikomunikasikan apalagi saya disini sebagai capten service.
10.	Apakah bapak merasa budaya komunikasi yang ada mendukung atau menghambat pekerjaan bapak? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Kalau khusus di Raa Cha Supermall ini sangat membantu, karena kalau ga ada komunikasi mungkin operasional disini tidak akan berjalan sesuai dengan aturan perusahaan.
11.	Apakah ada hal yang bapak harapkan dapat ditingkatkan dalam budaya komunikasi di tempat kerja ini?	Menurut saya, perlu ditingkatkan lagi, yaitu yang saya bilang tadi kita selalu melakukan kegiatan briefing, evaluasi, atau rapat mingguan ya karena buat meningkatkan komunikasi karyawan sesama rekan kerja atau sama atasan.

Lampiran Wawancara Informan Ketiga

Narasumber : Informan 2
 Capten Kitchen (Bapak Erwin Syamdes)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Assalamu'alaikum Bapak Erwin Syamdes, bapak adalah informan 2 pada penelitian saya tentang budaya komunikasi organisasi pada karyawan restaurant Raa Cha Supermall Karawaci. Saya mohon izin untuk menanyakan beberapa pertanyaan boleh langsung ya pak?	Walaikumsalam, oke silahkan.
2.	Bisa bapak ceritakan sedikit tentang diri bapak dan peran bapak di restaurant Raa Cha Supermall Karawaci? Lalu, berapa lama bapak sudah bekerja disini dan bagaimana peran bapak dari waktu ke waktu?	Baik, perkenalkan saya Erwin saya di Raa Cha Supermall sebagai capten kitchen. Saya disini kurang lebih 10 tahun dari menjabat sebagai crew sampai capten saat ini.
3.	Bagaimana, bapak biasanya menerima instruksi dari supervisor bapak?	Supervisor biasanya memberikan instruksi melalui kegiatan briefing pagi serta melalui grup aplikasi chat (whatsapp).
4.	Lalu, bagaimana supervisor bapak memberikan umpan balik atas pekerjaan bapak sebagai capten? Apakah ada perbedaan	Umpan balik dari supervisor diberikan langsung saat ada trouble atau melalui evaluasi mingguan. Kebanyakan umpan balik itu untuk

	dalam cara umpan balik diberikan untuk berbagai situasi?	perbaikan dan sangat postif membantu. o
5.	Bagaimana cara capten memberikan masukan atau melaporkan masalah kepada atasan (supervisor) capten?	Kalau saya biasanya memberikan masukan atau saat ada trouble langsung menemui spv ketika ada lokasi, tetapi jika spv tidak ada di lokasi biasanya saya chat pribadi atau melalui grup atasan Raa Cha Supermall Karawaci.
6.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan Capten Service atau yang setara sesama capten? Apakah ada metode atau saluran khusus yang bapak gunakan?	Biasanya saya berkomunikasi dengan capten service melalui percakapan langsung dan grup whatsapp. Kami juga sering bertukar informasi pada jam istirahat.
7.	Seberapa sering bapak terlibat dalam diskusi kelompok atau rapat tim? Apa biasanya topik yang dibahas?	Diskusi kelompok biasanya terjadi setiap hari sebelum shift dimulai, membahas tugas harian serta pembagian kerja.
8.	Bagaimana bapak menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan sesama rekan kerja?	Konflik biasanya diselesaikan dengan diskusi langsung dan mencari solusi bersama. Kami juga terkadang melibatkan spv jika diperlukan.
9.	Bagaimana bapak mendeskripsikan budaya komunikasi di tempat kerja bapak?	Budaya komunikasi di sini sangat mendukung dan terbuka. Semua orang bisa menyampaikan pendapat.

10.	Apakah bapak merasa budaya komunikasi yang ada mendukung atau menghambat pekerjaan bapak? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Saya merasa komunikasi berjalan dengan baik dan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas harian.
11.	Apakah ada hal yang bapak harapkan dapat ditingkatkan dalam budaya komunikasi di tempat kerja ini?	Mungkin bisa ditingkatkan dengan lebih banyak pelatihan komunikasi untuk karyawan baru agar lebih cepat beradaptasi.

Lampiran Wawancara Informan Keempat

Narasumber : Informan 3
Crew Kitchen (Bapak Waedi)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Assalamu'alaikum Bapak Waedi, bapak adalah informan pada penelitian saya tentang budaya komunikasi organisasi pada karyawan restaurant Raa Cha Supermall Karawaci. Saya mohon izin untuk menanyakan beberapa pertanyaan boleh langsung ya pak?	Walaikumsalam, boleh silahkan.
2.	Bisa bapak ceritakan sedikit tentang diri bapak dan peran bapak di restaurant Raa Cha Supermall Karawaci? Lalu, berapa lama bapak sudah bekerja disini? Apakah ada perubahan dalam peran atau tanggung jawab bapak sejak pertama kali bergabung?	Perkenalkan saya waedi, disini saya sebagai crew kitchen, saya bekerja di Raa Cha Supermall Karawaci kurang lebih 7 tahun. Sejak bergabung, saya terus belajar dan meningkatkan keterampilan saya dalam melayani pelanggan.
3.	Bagaimana cara supervisor bapak memberikan instruksi dan arahan? Apakah mereka menggunakan cara tertentu yang menurut bapak efektif?	Supervisor memberikan instruksi melalui briefing dan terkadang melalui grup whatsapp khusus Raa Cha Supermall Karawaci.

4.	Seberapa sering bapak menerima umpan balik dari supervisor? Apakah umpan balik tersebut lebih sering bersifat membangun atau mengoreksi?	Umpan balik diberikan setiap kali ada masalah atau saat evaluasi mingguan. Biasanya, umpan balik tersebut positif dan membantu kami memperbaiki kesalahan.
5.	Bagaimana cara bapak melaporkan masalah atau memberikan masukan kepada supervisor?	Untuk melaporkan masalah, saya langsung berbicara dengan supervisor atau menggunakan grup WhatsApp jika masalahnya mendesak.
6.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan capten service/kitchen? Apakah ada prosedur khusus yang harus diikuti?	Saya sering berkomunikasi dengan capten melalui briefing harian dan percakapan langsung selama bekerja.
7.	Seberapa sering bapak berinteraksi dengan captain service/kitchen dan dalam konteks apa biasanya interaksi tersebut terjadi?	Interaksi dengan capten terjadi hampir setiap saat, terutama saat ada perubahan dalam tugas atau instruksi baru
8.	Apakah bapak merasa didengarkan dan dihargai oleh capten service/kitchen saat bapak menyampaikan pendapat atau masalah?	Saya merasa dihargai dan didengarkan oleh supervisor capten service/kitchen setiap saya menyampaikan pendapat atau ketika ada trouble. Mereka selalu terbuka terhadap masukan dari kami.
9.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan rekan kerja yang memiliki posisi yang setara dengan bapak?	Biasanya kalo ngobrol atau komunikasi sesama crew lebih sering pada saat jam kerja, karna bikin jadi kerja lebih santai lebih harmonis dan mengurangi konflik.

		Terkadang juga kita sering kumpul diluar jam kerja.
10.	Apakah ada saluran komunikasi tertentu yang lebih sering digunakan (misalnya, obrolan langsung, grup pesan, dll.)?	Diskusi kelompok terjadi setiap hari sebelum shift dimulai. Kami membahas tugas harian dan saling membantu dalam pekerjaan.
11.	Bagaimana bapak dan rekan kerja menangani konflik atau perbedaan pendapat? Apakah ada metode khusus yang digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut?	Konflik diselesaikan dengan diskusi langsung. Jika tidak bisa diselesaikan, kami melibatkan captain atau supervisor.
12.	Bagaimana bapak mendeskripsikan budaya komunikasi di tempat kerja bapak?	Budaya komunikasi di sini sangat baik. Semua orang bisa berbicara dan memberikan masukan.
13.	Apakah menurut bapak komunikasi di tempat kerja berjalan dengan baik? Mengapa demikian?	Komunikasi yang baik sangat membantu kami dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik.
14.	Apakah ada aspek dari budaya komunikasi yang menurut Anda perlu ditingkatkan atau diubah? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Saya berharap ada lebih banyak pelatihan komunikasi untuk meningkatkan keterampilan kami dalam berkomunikasi dengan pelanggan dan sesama karyawan.
15.	Bagaimana budaya komunikasi yang ada mempengaruhi kinerja bapak sehari-hari?	Budaya komunikasi yang ada sangat membantu kinerja saya sehari-hari. Saya tahu apa yang diharapkan dari saya dan bisa bekerja lebih efektif.

16.	Apakah bapak merasa budaya komunikasi ini mendukung atau menghambat bapak dalam menyelesaikan pekerjaan? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Saya merasa didukung oleh komunikasi yang baik ini. Semua masalah bisa diselesaikan dengan cepat dan efisien.
17.	Apakah ada pengalaman khusus yang dapat bapak bagikan terkait komunikasi di tempat kerja yang berdampak signifikan pada pekerjaan atau kepuasan kerja bapak?	Ada satu pengalaman di mana saya mendapatkan dukungan penuh dari supervisor dan captain saat menghadapi pelanggan yang sulit. Itu sangat membantu saya dan membuat saya merasa dihargai.

Lampiran Wawancara Informan Kelima

Narasumber : Informan 4
Crew Service (Bapak Azis Abdullah)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Assalamu'alaikum Bapak Azis Abdullah, bapak adalah informan pada penelitian saya tentang budaya komunikasi organisasi pada karyawan restaurant Raa Cha Supermall Karawaci. Saya mohon izin untuk menanyakan beberapa pertanyaan boleh langsung ya pak?	Walaikumsalam, boleh silahkan.
2.	Bisa bapak ceritakan sedikit tentang diri bapak dan peran bapak di restaurant Raa Cha Supermall Karawaci? Lalu, berapa lama bapak sudah bekerja disini? Apakah ada perubahan dalam peran atau tanggung jawab bapak sejak pertama kali bergabung?	Saya Azis Abdullah, sat ini saya menjabat sebagai crew service. Saya disini kurang lebih 2 tahun. Peran dan tanggung jawab saya sebagai crew service, namun saya merasa pengalaman dan kemampuan saya dalam melayani pelanggan semakin berkembang.
3.	Bagaimana cara supervisor bapak memberikan instruksi dan arahan? Apakah mereka menggunakan cara tertentu yang menurut bapak efektif?	Supervisor biasanya memberikan instruksi dan arahan melalui briefing pagi sebelum restoran buka. Selain itu, mereka juga sering menggunakan grup pesan untuk memberikan informasi tambahan

		atau perubahan mendadak. Menurut saya, cara ini cukup efektif karena semua informasi disampaikan dengan jelas dan cepat.
4.	Seberapa sering bapak menerima umpan balik dari supervisor? Apakah umpan balik tersebut lebih sering bersifat membangun atau mengoreksi?	Saya sering berkomunikasi dengan supervisor ataupun capten melalui briefing harian dan percakapan langsung selama bekerja. Biasanya umpan balik diberikan setiap ada trouble atau saat evaluasi mingguan atau pas lagi briefieng dan umpan balik tersebut positif dan membantu kami memperbaiki kesalahan.
5.	Bagaimana cara bapak melaporkan masalah atau memberikan masukan kepada supervisor bapak?	Saya biasanya melaporkan masalah atau memberikan masukan langsung saat briefing atau melalui grup pesan. Jika masalahnya cukup serius, saya bisa berbicara langsung dengan supervisor untuk membahasnya lebih lanjut.
6.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan captain service/kitchen? Apakah ada prosedur khusus yang harus diikuti?	Komunikasi dengan captain service/kitchen biasanya dilakukan melalui japri atau langsung jika berada di area yang sama. Tidak ada prosedur khusus selain memastikan bahwa pesan yang disampaikan jelas dan tepat sasaran. Atasan memang sering menyapa bawahannya ketika saya berpapasan atau bertemu muka langsung dengan

		bapak supervisor/capten dan itu menurut saya pribadi merupakan bentuk perhatian atasan, sehingga bawahan merasakan dirinya diperhatikan dan dihargai keberadaannya.
7.	Seberapa sering bapak berinteraksi dengan captain service/kitchen dan dalam konteks apa biasanya interaksi tersebut terjadi?	Interaksi dengan captain service/kitchen terjadi setiap hari, terutama saat koordinasi terkait pesanan pelanggan dan kualitas makanan. Kami juga sering berinteraksi saat ada masalah atau perubahan menu yang perlu segera ditangani.
8.	Apakah bapak merasa didengarkan dan dihargai oleh captain service/kitchen saat bapak menyampaikan pendapat atau masalah?	Ya, saya merasa didengarkan dan dihargai oleh captain service/kitchen. Mereka selalu memberikan perhatian penuh saat kami menyampaikan pendapat atau masalah, dan biasanya mereka segera memberikan solusi atau tanggapan yang diperlukan.
9.	Bagaimana bapak berkomunikasi dengan rekan kerja yang memiliki posisi yang setara dengan bapak?	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja setara melalui obrolan langsung, grup pesan, dan kadang-kadang melalui japri. Kami juga sering berdiskusi saat istirahat untuk membahas cara-cara meningkatkan kinerja tim.

10.	Apakah ada saluran komunikasi tertentu yang lebih sering digunakan (misalnya, obrolan langsung, grup pesan, dll.)?	Grup pesan whatsapp dan obrolan langsung adalah saluran komunikasi yang paling sering kami gunakan. Grup pesan whatsapp sangat membantu untuk menyampaikan informasi cepat dan mendadak, sementara obrolan langsung lebih efektif untuk diskusi yang lebih mendalam.
11.	Bagaimana bapak dan rekan kerja menangani konflik atau perbedaan pendapat? Apakah ada metode khusus yang digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut?	Konflik atau perbedaan pendapat biasanya kami selesaikan melalui diskusi terbuka. Kami berusaha untuk mendengarkan sudut pandang masing-masing dan mencari solusi yang adil. Jika diperlukan, supervisor akan menjadi mediator untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.
12.	Bagaimana bapak mendeskripsikan budaya komunikasi di tempat kerja Anda?	Budaya komunikasi di tempat kerja kami cukup terbuka dan transparan. Semua anggota tim didorong untuk berkomunikasi secara jujur dan langsung. Ada rasa saling menghargai dan kerjasama yang kuat di antara kami.
13.	Apakah menurut bapak komunikasi di tempat kerja berjalan dengan baik? Mengapa demikian?	Menurut saya, komunikasi di tempat kerja kami berjalan dengan baik karena semua saluran komunikasi berfungsi dengan efektif dan setiap anggota tim merasa nyaman untuk

		berbicara. Hal ini membantu dalam menjaga kelancaran operasional dan meminimalkan kesalahpahaman.
14.	Apakah ada aspek dari budaya komunikasi yang menurut bapak perlu ditingkatkan atau diubah? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Mungkin satu aspek yang bisa ditingkatkan adalah pelatihan komunikasi untuk staf baru. Dengan pelatihan yang lebih baik, mereka bisa lebih cepat beradaptasi dengan budaya komunikasi yang ada dan berkontribusi lebih efektif.
15.	Bagaimana budaya komunikasi yang ada mempengaruhi kinerja bapak sehari-hari?	Budaya komunikasi yang ada sangat membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan komunikasi yang baik, saya bisa memahami instruksi dengan jelas, melaporkan masalah dengan cepat, dan bekerja sama dengan tim secara efektif.
16.	Apakah bapak merasa budaya komunikasi ini mendukung atau menghambat bapak dalam menyelesaikan pekerjaan? Bisa dijelaskan lebih lanjut?	Saya merasa budaya komunikasi ini sangat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang terbuka dan transparan memudahkan kami untuk berkoordinasi dan menyelesaikan tugas dengan efisien.
17.	Apakah ada pengalaman khusus yang dapat bapak bagikan terkait komunikasi di tempat kerja yang berdampak signifikan pada	Ada satu pengalaman di mana terjadi kesalahan dalam pesanan besar dari pelanggan. Berkat komunikasi yang cepat dan efektif antara staf layanan, kitchen, dan

	pekerjaan atau kepuasan kerja bapak?	supervisor, kami bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan cepat dan meminimalkan dampaknya pada pelanggan. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja kami karena kami merasa mampu bekerja sama dengan baik untuk mengatasi situasi sulit.
--	--------------------------------------	--

LAMPIRAN 3
DOKUMENTASI WAWANCARA



Key. Informan
Bapak Suwitnyo (Supervisor)



Informan 1
Bapak Joko Irawan (Capten Service)



Informan 2

Bapak Erwin Syamdes (Capten Kitchen)



Informan 3

Bapak Waedi (Crew Kitchen)



Informan 4

Bapak Azis Abdullah (Crew Service)

LAMPIRAN 4
LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG
 PROGRAM SUDI ILMU KOMUNIKASI DAN PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CINDY PUTRI ARYANI
 NPM : 2090201132
 Program studi : ILMU KOMUNIKASI
 Pembimbing : DIAN NURVITA SARI, M.IKOM
 Judul Skripsi :

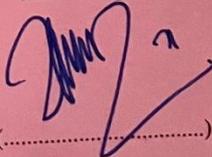


No	TANGGAL	CATATAN	PARAF DOSEN
①	20 Desember 2023	Konsul judul Skripsi	OK
②	23 Januari 2024	<ul style="list-style-type: none"> > Bimbingan Bab 1 Skripsi dan ganti judul dari "Budaya Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif Di Rca Cha Supermal Karawaci" menjadi "Budaya Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Di Rca Cha Supermal Karawaci" > Revisi Latar Belakang, dan ditambah kalimat Ujra > Revisi Rumusan Masalah 	DA
③	6 Maret 2024	> Bimbingan Skripsi Bab 1 dan Bab 2	OK
④	7 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"> > Ganti judul Skripsi menjadi "Perubahan Budaya Komunikasi Organisasi Pada Grup Whats App Karyawan Restaurant Rca Cha Supermal Karawaci" 	OK

No	TANGGAL	CATATAN	PARAF DOSEN
5	8 Maret 2024	<p>1 Analisis Perubahan Budaya Komunikasi Organisasi</p> <p>2 Yang tadinya komunikasi antara pimpinan dan karyawan antar karyawan dan karyawan harus tatap muka stelah ada Grup Whats App jadi berubah komunikasi yg tidak harus selalu tatap muka bisa by Wg.</p> <p>Himbangan Bab 1 dan 2 Revisi</p> <p>Revisi typo di Bab 1</p> <p>Revisi Lanclasan dori</p>	
6	8 Maret 2024	<p>Himbangan Revisi Bab 1 dan 2, Ace</p> <p>Lanjut Bab 3</p>	
7	11 Maret 2024	<p>Himbangan Bab 3,</p> <p>Revisi Pengumpulan data.</p> <p>Revisi deskriptif subjek, objek, tempat dan waktu penelitian & harus dijabarkan ></p>	
8	13 Maret 2024	<p>Himbangan Bab 3 Revisi,</p> <p>Ace Sempro.</p>	
9	28 Mar 2024	<p>Himbangan penulisan Bab 4 dan wawancara</p>	
10	5 Juli 2024	<p>Himbangan Bab 4 dan Bab 5</p>	
11	8 Juli 2024	<p>Revisi Bab 4 dan 5</p> <p>Ace Gemmas.</p>	

Tangerang,

Ketua Program Studi.....



(.....)

NIDN:

Pembimbing Skripsi



(.....) Dan Nurvitasari, M.I.kom

NIDN:

LAMPIRAN 5
TURNITIN

Budaya Komunikasi Organisasi Pada Karyawan Restaurant Raa Cha Supermall Karawaci

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Teachers College Student Paper	2%
4	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
5	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unj.ac.id Internet Source	1%

9	Seval Literindo Kreasi, Syubhan Akib, Titiek Mulyaningsih, Suhadarliyah et al. "Komunikasi Bisnis", Thesis Commons, 2023 Publication	1%
10	id.123dok.com Internet Source	1%
11	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1%
12	www.marketeers.com Internet Source	1%
13	S. Suharto, Puji Lestari. "PEMBELAJARAN EKSTRAKURIKULER PADUAN SUARA DI SMP NEGERI 2 SEMARANG", Thesis Commons, 2018 Publication	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

LAMPIRAN 6
RISALAH PERBAIKAN SKRIPSI

**RISALAH PERBAIKAN DRAFT SKRIPSI
PRODI ILMU KOMUNIKASI UMT
Tahun 2024**

Perihal : Kronologis Perbaikan Skripsi

Dengan hormat,

Saya mahasiswa prodi ilmu Komunikasi:

Nama : Cindy Putri Aryani

NIM : 2070201132

Jurusan : Ilmu Komunikasi (Public Relations)

Judul Skripsi : Budaya Komunikasi Organisasi Pada Karyawan Raa Cha Supermall Karawaci

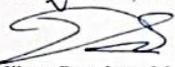
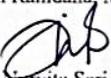
Berdasarkan hasil pelaksanaan Seminar Skripsi pada tanggal 21 Juli 2024, maka draft skripsi saya telah dikoreksi oleh **Penguji 1 dan 2, serta tanggapan Pembimbing**. Berdasarkan penilaian objektif dari kedua penguji, dan telah saya lakukan revisi sesuai dengan koreksi, kritik, arahan, saran, dan masukan dari kedua penguji serta arahan dari pembimbing. Selanjutnya memohon untuk dapat di rekomendasikan oleh Prodi Ilmu Komunikasi untuk dapat mendaftar wisuda sebagai sarjana ilmu komunikasi.

Kronologis penyerahan draft skripsi, komentar dan saran penguji (formulir terlampir), tanggapan pembimbing, serta keterangan perbaikannya dapat disampaikan sebagai berikut :

No	Penguji	Saran/Kritik Penguji	Revisi/Perbaikan dari Mahasiswa
1	Korry El Yana, M.I.Kom (Penguji 1) Tanggal Koreksi : 31 Juli 2024	Untuk di bab 1 pada halaman 3 paragraf 2 ditambahkan kalimat "berdasarkan hasil pra penelitian" supaya lebih akurat dalam opini tersebut (saran). Dan ntuk di bab 4, pada bagian hasil penelitian agar ditambahkan kalimat asal teori tersebut menggunakan teori siapa agar lebih jelas (kritik). Pada bagian pembahasan pada bab 4, di pembahasan. Untuk ditambahkan kalimat lagi lebih detail. (kritik).	Paparan terkait itu mahasiswa sudah melakukan revisi terkait penambahan kalimat di bab 1 pada pargaraf 3 (saran). Mahasiswa sudah melakukan revisi terkait penambahan kalimat untuk memakai landasan teori yang dipakai peneliti dibagian penjelasan teori pada hasil penelitian. Mahasiswa telah melakukan revisi terkait dengan penambahan kalimat dibagian pembahasan pada bab 4 untuk lebih terperinci.
2.	Ilham Ramdana, M.I.Kom (Penguji 2) Tanggal Koreksi: 31 Juli 2024	-	-
3.	Dian Nurvita Sari, M.Ikom (Pembimbing) Tanggal Koreksi: 31 Juli 2024	Dosen pembimbing mengarahkan mahasiswa bimbingannya untuk mengikuti arahan revisi dari dosen penguji.	Mahasiswa sudah melakukan terkait revisi pada penelitian yang sudah disarankan oleh dosen penguji setelah sidang.

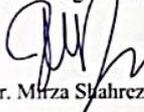
--	--	--	--

Berikut ini saya lampirkan perbaikan hasil koreksi draft Skripsi dengan persetujuan (tanda tangan) penguji:

- | | | |
|---------------|---|-----------------------|
| 1. Penguji 1 | 
: Korry El Yana, M.I.Kom | Tanggal: 31 Juli 2024 |
| 2. Penguji 2 | 
: Ilham Ramdana, M.I.Kom | Tanggal: 31 Juli 2024 |
| 3. Pembimbing | 
: Dian Nurvita Sari, M.I.Kom | Tanggal: 31 Juli 2024 |

Demikian risalah ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Dr. Mirza Shahreza, M.I.K

Tangerang, 31 Juli 2024

Hormat Saya,


(Cindy Putri Aryani)

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cindy Putri Aryani
Alamat : Jl. Kiasnawi Raya no. 71 Rt.05/04 Kota Tangerang
Email : cindyputriaryani0912@gmail.com
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah (Skripsi) saya yang berjudul :

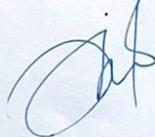
“BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KARYAWAN RESTAURANT RAA CHA SUPERMALL KARAWACI”

Bahwa karya ilmiah tersebut dapat dipublikasikan dalam bentuk artikel jurnal baik di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Tangerang maupun dilembaga penerbit lainnya. Dalam hal ini proses penerbitannya, saya bersedia mengikuti ketentuan yang berlaku seperti yang terlampir pada surat pernyataan publikasi ini. Surat pernyataan ini dibuat berdasarkan SK Dekan FISIP Nomor: **002/KEP/III.3.AU/FISIP/X/2018** Tentang Naskah Skripsi yang akan dipublikasi secara internal maupun eksternal dalam jurnal.

Demikian surat pernyataan publikasi ini saya buat tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun, semata-mata demi mendorong minat penelitian di lingkungan internal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Tangerang, 06 September 2024

Dosen Pembimbing



Dian Nurvita Sari, M.I.Kom

NIDN : 0406098904

Yang Menyatakan,



Cindy Putri Aryani