

KOMUNIKASI INTERNAL PT GEO DIPa ENERGI (PERSERO) DALAM IMPLEMENTASI VISI MISI MENGENAI PELESTARIAN LINGKUNGAN

Hilda Fitriani S, Yanuar Luqman, Joyo NS Gono

hildafs@gmail.com

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 746407

Faksimile (024) 746504 Laman: <https://fisip.undip.ac.id> / Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

PT Geo Dipa Energi (Persero), which is known as a renewable energy company, aims to be a solution company for the exhaustion of non-renewable energy and to preserve the earth from the effects of non-renewable energy exploration. From the pre-research carried out, it was found that information was distributed unevenly and there was minimal knowledge regarding the vision and mission of environmental conservation. The aim of this research is to find out communication patterns in exchanging information related to environmental conservation issues within PT Geo Dipa Energi (Persero). This research uses qualitative research methods with a phenomenological approach, interpretive paradigm through data collection techniques in depth interviews with 4 informants with different personal backgrounds and experiences as employees of PT Geo Dipa Energi (Persero).

The results of this research are that companies predominantly use one-way communication patterns using oral and written methods, and the communication that occurs at PT Geo Dipa Energi (Persero) refers to the Lasswell communication model. The uneven distribution of information is caused by employees not actively participating in searching for information personally and changes in leadership policies.

Keywords: Communication Patterns, Vision and Mission, Environmental Conservation

ABSTRAK

PT Geo Dipa Energi (Persero) yang dikenal sebagai *renewable energy company* bertujuan untuk menjadi perusahaan solusi dari habisnya energi tak terbarukan dan menjaga kelestarian bumi dari efek eksplorasi energi tak terbarukan. Dari pra-penelitian yang dilakukan, ditemukan persebaran informasi yang kurang merata dan minimnya pengetahuan mengenai visi misi pelestarian lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pola komunikasi dalam pertukaran informasi yang berkaitan dengan persoalan pelestarian lingkungan hidup dalam PT Geo Dipa Energi (Persero). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, paradigma interpretatif melalui teknik pengumpulan data *in depth interview* terhadap 4 informan dengan latar belakang pribadi dan pengalaman yang berbeda sebagai karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero).

Hasil penelitian ini adalah perusahaan lebih dominan menggunakan pola komunikasi satu arah dengan metode lisan dan tulisan, dan komunikasi yang terjadi di PT Geo Dipa Energi (Persero) mengacu pada model komunikasi Lasswell. Persebaran informasi yang kurang merata disebabkan akibat karyawan tidak berpartisipasi aktif dalam pencarian informasi secara pribadi dan pergantian kebijakan pemimpin.

Kata kunci: Pola Komunikasi, Visi misi, Pelestarian Lingkungan

PENDAHULUAN

Kerusakan lingkungan hidup di Indonesia semakin terasa. Kondisi tersebut secara langsung mengancam kehidupan manusia, hal ini sejalan dengan meningkatnya kerusakan alam yang menimbulkan risiko bencana. Sebagian besar kerusakan lingkungan hidup disebabkan oleh ulah manusia. Perilaku hidup manusia yang lalai, egois serta tidak bertanggung jawab dalam mengeksploitasi lingkungannya dan sering mengabaikan kepentingan pelestarian lingkungan hidup. Moral yang buruk mengakibatkan kondisi lingkungan hidup semakin kritis dan akhirnya merugikan manusia itu sendiri. Permasalahan lingkungan hidup tidak dapat dipisahkan secara teknis semata, namun yang lebih penting adalah pemecahan yang dapat mengubah kesadaran akan pelestarian lingkungan.

Kesadaran akan pelestarian lingkungan sangat dibutuhkan untuk dapat mengubah keadaan saat ini sehingga pencemaran lingkungan hidup tidak semakin memburuk. Hal ini menandakan kesadaran lingkungan di masyarakat sangat penting karena lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan adalah faktor kunci bagi kesejahteraan manusia dan semua makhluk hidup yang tinggal di bumi. Kesadaran lingkungan mengacu pada pemahaman dan kepedulian individu maupun masyarakat terhadap pentingnya menjaga alam, mengurangi dampak negatif aktivitas

manusia terhadap lingkungan, dan mempromosikan keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya alam. Dengan meningkatkan kesadaran lingkungan di masyarakat, kita dapat membangun masyarakat yang peduli terhadap lingkungan, menjaga alam, dan menciptakan masa depan yang berkelanjutan bagi semua makhluk hidup di bumi.

Tidak hanya kepada kesadaran individu masyarakat, namun kesadaran dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan peduli lingkungan harus tetap ditanamkan. Seperti yang tertera dalam pasal 21 ayat (1) UU Perindustrian yang berbunyi “Perusahaan industri yang didirikan pada suatu tempat, wajib memperhatikan keseimbangan dan kelestarian sumber daya alam yang dipergunakan dalam proses industrinya serta pencegahan timbulnya kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan hidup akibat usaha dan proses industri yang dilakukan”.

Pelestarian lingkungan hidup dalam bidang industri adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif aktivitas industri terhadap lingkungan. Hal ini melibatkan praktik-praktik yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan bertanggung jawab guna meminimalisir polusi, menghemat sumber daya alam, dan mendukung keberlanjutan

ekosistem. Pelestarian lingkungan hidup dalam bidang industri berguna untuk dapat menjaga keberlanjutan lingkungan hidup dan menciptakan masa depan yang lebih hijau serta menerapkan praktik-praktik berkelanjutan contohnya adalah seperti pengelolaan limbah dengan bijaksana, efisiensi energi, konservasi air, pengelolaan sumber daya alam, penggunaan bahan ramah lingkungan, pengembangan produk ramah lingkungan, pendidikan dan kesadaran, serta kerjasama dengan pemerintah dan masyarakat.

Salah satu contoh untuk mengurangi pencemaran lingkungan dalam bidang industri adalah beralih pada energi tidak terbarukan menjadi energi baru terbarukan. Peralihan energi dari sumber energi tidak terbarukan ke energi terbarukan adalah suatu proses yang penting dalam upaya mengurangi dampak negatif perubahan iklim dan memastikan pasokan energi yang berkelanjutan untuk masa depan. Energi tidak terbarukan, seperti minyak bumi, gas alam, dan batu bara, merupakan sumber daya alam yang terbatas dan menghasilkan emisi gas rumah kaca yang menyebabkan pemanasan global. Sebaliknya, energi baru terbarukan, seperti matahari, angin, air, dan biomassa, bersifat tidak terbatas dan memiliki dampak lingkungan yang lebih rendah.

Peralihan energi dari sumber tidak terbarukan ke energi terbarukan memerlukan kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Dengan adanya upaya

bersama ini, peralihan tersebut dapat terjadi secara efisien, membantu melindungi lingkungan, dan menjaga keberlanjutan pasokan energi di masa depan.

Salah satu peran pemerintah untuk menjaga kelestarian alam adalah dengan mendirikan perusahaan baru terbarukan yang bergerak pada bidang geothermal. Meskipun terdengar asing, namun geothermal atau yang dikenal dengan energi panas bumi adalah suatu energi yang dihasilkan dari panas yang ada di dalam bumi. Panas ini berasal dari peluruhan radioaktif unsur-unsur di dalam kerak bumi dan dari panas yang berasal dari pembentukan planet bumi. Energi panas bumi dapat diekstraksi dan dimanfaatkan untuk berbagai keperluan, termasuk pembangkit listrik, pemanasan rumah, serta aplikasi industri dan pertanian.

Pembangkit listrik tenaga panas bumi dimanfaatkan oleh PT Geo Dipa Energi (Persero) sebagai salah satu bisnisnya. Kemunculan PT. Geo Dipa Energi (Persero) yang dikenal sebagai *renewable energy company* bertujuan untuk menjadi perusahaan solusi maupun alternatif dari habisnya energi tak terbarukan dan juga menjaga kelestarian bumi dari efek eksplorasi energi tak terbarukan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu memiliki banyak faktor maupun strategi seperti, komunikasi

eksternal dan internal yang dilakukan. Berdasarkan pada penelitian dari Chong (2007), terdapat pertimbangan dimana fokus keberhasilan terletak pada komunikasi eksternal yang mampu membangun *corporate image* sebagai pembeda dengan kompetitor serta komunikasi internal dianggap mampu membuat sebuah organisasi lebih kuat sehingga pencapaian dari *Brand Promise*-nya menjadi lebih kuat. Dalam hal ini performa dari organisasi harus dibangun tidak hanya dari segi eksternal namun juga internal, karena karyawan akan termotivasi ketika mereka paham akan nilai-nilai perusahaan yang nantinya akan terbentuk tempat kerja yang menyenangkan dan hubungan yang kuat antara citra dan karyawannya. Chitrao (2014) mengemukakan, “*Communication within any organization is crucial for its smooth functioning. It is the tool with which people strive to attain organizational goals and objectives and ultimately the common core goal of profit and progress*”.

Dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner pada 30 karyawan PT. Geo Dipa Energi (Persero) menunjukkan bahwa ketidaktahuan maupun paparan informasi yang kurang merata membuat banyak karyawan tidak memiliki pengetahuan mengenai tujuan dari organisasi. Sebanyak lebih dari 50% karyawan tidak mengetahui informasi visi misi mengenai pelestarian lingkungan, secara otomatis hal ini menyebabkan asumsi bagaimana pekerjaan

karyawan apabila karyawan tidak mengetahui informasi mengenai pelestarian lingkungan tersebut.

Sedangkan untuk mencapai tujuan bersama ini, perusahaan harus memperhatikan bagian internalnya, dimana karyawan menjadi aset perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab ini. Morsi (2016) mengemukakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi ketika karyawan mengetahui nilai-nilai perusahaan. Penciptaan kesatuan identitas terpadu dengan meningkatkan wawasan dari masing-masing karyawan bahwa mereka memiliki organisasinya, mengerti tujuan perusahaan dan tidak terjadi kesalahpahaman komunikasi antar karyawan. Untuk itu, diharuskan bagi setiap anggota organisasi untuk mengenal dan memahami visi dan misi, sehingga kerja mereka mempunyai arah yang jelas dan bisa terkendali mencapai tujuan atau sasaran dengan lebih efektif dan efisien.

Namun pada kondisi saat ini, visi misi yang ada di PT Geo Dipa Energi (Persero) sepertinya belum tersampaikan dengan baik, terlihat dari data survei pra penelitian yang telah dilakukan. Dengan melihat kurangnya pengetahuan dan paparan informasi yang tidak merata yang diperoleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya, hal ini menjadi bahan penelitian bagi peneliti karena seharusnya setiap karyawan memahami dan mengerti

apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dimana mereka bekerja sehingga tidak melenceng dari visi misi perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pola komunikasi dalam pertukaran informasi yang berkaitan dengan persoalan pelestarian lingkungan hidup dalam PT Geo Dipa Energi (Persero).

KERANGKA TEORETIS

Paradigma Interpretif

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif. Paradigma merupakan gabungan dari beberapa asumsi yang memfokuskan kepada cara berasumsi dan penelitian (Bogdan & Biklen dalam Moleong, 2016).

Paradigma interpretif memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik, tidak terpisah-pisah satu dengan lainnya, kompleks, dinamis, penuh makna dan hubungan antar-gejala bersifat timbal balik (reciprocal), bukan kausalitas. Paradigma interpretif memandang manusia sebagai makhluk yang sadar akan pilihannya dan bersifat intensional dalam berperilaku.

Atas dasar pandangan tersebut, seluruh tindakan yang dilakukan bukanlah suatu yang otomatis atau tiba-tiba terjadi, namun suatu pilihan yang terdapat interpretasi dan pemaknaan. Oleh karena itu, setiap perilaku yang manusia lakukan didasari oleh kesadaran yang terdapat pada alam bawah sadar manusia.

Dalam penelitian ini, paradigma interpretif digunakan peneliti untuk membantu memahami interaksi antar karyawan dalam PT Geo Dipa Energi (Persero) dalam bertukar informasi visi mengenai pelestarian lingkungan.

Teori Koorientasi Organisasi

Melalui teori koorientasi organisasi (*Coorientation Theory of Organization*), Taylor menjelaskan bahwa suatu organisasi dibangun oleh sebuah komunikasi. Menurut Littlejohn dan Foss (2008) meski gagasan Taylor banyak dipengaruhi oleh pemikiran sosiokultural dan fenomenologi namun kerangka pikir ini termasuk dalam sibernertika karena teori koorientasi organisasi merupakan perluasan dari teori yang dikemukakan oleh Karl Weick.

“Two people interact around a particular focus of concern” yang berarti dua orang berinteraksi di sekitar fokus perhatian tertentu. Taylor menyebut koorientasi sebagai suatu proses bahwa interaksi dua orang memberikan perhatian pada suatu objek yang sama baik itu pada suatu topik, isu, perhatian, situasi, ide, tujuan, orang maupun kelompok. Atau dengan kata lainnya, teori koorientasi organisasi menjelaskan bagaimana organisasi terbentuk melalui komunikasi dua orang atau lebih dalam suatu topik yang sama.

Pada umumnya sebuah komunikasi merupakan suatu proses untuk mendapatkan

timbang balik (*feedback*) untuk mencapai tujuan bersama meskipun terkadang timbal balik yang didapat merupakan sebuah pertentangan. Apabila dalam komunikasi organisasi terdapat pertentangan maka, sebuah organisasi harus melakukan tiga hal untuk membangun makna yang utuh seperti;

- a. Kesepakatan mengenai fakta harus tercapai antara komunikator dan komunikan untuk dihadapi bersama
- b. Kesepakatan mengenai siapa yang melakukan sesuatu terkait fakta yang harus dihadapi antara komunikator dengan komunikan
- c. Konteks harus dibangun sehingga interaksi yang intensif dapat dilakukan.

Hal tersebut harus dilakukan dalam setiap pelaksanaan triad A-B-X (A merupakan orang pertama, B merupakan orang kedua dan X merupakan sesuatu yang menjadi objek dari sebuah interaksi) pada sebuah organisasi. Dengan demikian, organisasi dibangun melalui proses perluasan (*scaling up*) dengan serangkaian interaksi dan apabila komunikasi berhasil, maka suatu koorientasi positif akan tercapai dan tujuan organisasi mudah digapai.

Taylor mengemukakan bahwa organisasi tidak bersifat tetap, tetapi terus menerus mengalami reproduksi atau penciptaan kembali melalui interaksi yang terjadi pada setiap tingkatan/divisi. Interaksi pada manajerial merupakan salah satu tipe dari banyak tipe interaksi lainnya, dan seluruh interaksi

memberikan kontribusinya kepada organisasi. Level makro dan mikro sama-sama memiliki arti penting dan saling mempengaruhi satu sama lain sehingga kita tidak dapat memisahkan struktur keseluruhan organisasi dengan interaksi sehari-hari yang disebut Taylor dengan percakapan (*conversation*).

Menurut Taylor organisasi merupakan proses komunikasi yang berputar secara kontinu seperti suatu siklus dimana interaksi dan interpretasi saling berpengaruh. Dengan kata lain, interaksi mengarah pada makna bersama yang akan mempengaruhi pada interaksi selanjutnya.

Percakapan dan Teks

Percakapan (interaksi) adalah perilaku komunikator terhadap komunikan baik secara verbal maupun non-verbal sedangkan teks merupakan apa yang dikatakan/diucapkan yaitu isi atau ide yang melekat pada bahasa yang digunakan. Perilaku memiliki makna tertentu yang didalamnya terdapat isi pesan, tujuan dan efek. Sehingga ketika kita fokus pada perilaku interaksi maka kita akan fokus pada percakapan, namun ketika kita terhadap isi pesan maka kita dikatakan fokus pada teks. Bahasa teks memberikan struktur kata dan tata bahasa yang memungkinkan kita untuk menginterpretasikan makna perkataan maupun tulisan.

Teks dan percakapan saling berkaitan, karena percakapan membutuhkan teks dan

teks merupakan bagian dalam percakapan. Percakapan dapat dipahami melalui teks. Taylor menyebut proses tersebut sebagai terjemahan ganda (*double translation*).

a. Terjemahan pertama

Pada terjemahan pertama sebuah teks atau percakapan memengaruhi anggota organisasi saat terjadi interaksi di suatu organisasi. Karena pada tahap ini anggota organisasi mengubah dari teks ke percakapan atau dari makna ke ungkapan ekspresi, hal ini biasa terjadi pada cara bagaimana kebijakan, prosedur, peran dan norma memengaruhi sifat interaksi dalam organisasi.

b. Terjemahan kedua

Pada terjemahan kedua, kita mengubah percakapan ke teks maksudnya adalah ketika kita memberikan suatu makna kepada teks. Proses untuk mendapatkan pertanyaan dari sebuah teks disebut dengan terjemahan kedua. Littlejohn dan Foss (2008) memberikan contoh bahwa seorang pemadam yang melakukan serangkaian tugas, secara otomatis akan melakukan percakapan dimana mereka harus saling berkoordinasi untuk tujuan yang diinginkan. Baik teks secara lisan dan tulisan menunjukkan persepsi anggota kepada organisasi secara simbolis. Suatu percakapan juga dapat memahami struktur dan fungsi organisasi, karena pada sebuah teks dapat menggambarkan aspek-aspek tertentu secara formal maupun nonformal kepada anggota

organisasi, dan aspek tersebut dapat memberikan arahan mengenai batasan, aktivitas dan masing-masing peran.

Teori Koorientasi Organisasi mengemukakan bahwa apabila terjadi komunikasi maka suatu pola komunikasi dan hubungan di antara mereka terlihat dari struktur permukaan dan struktur dalam. Dua tahapan ini digunakan untuk mengarahkan komunikasi untuk membentuk suatu pengaruh sehingga terbentuk perilaku dari sebuah informasi yang diperoleh. Sehingga, untuk mengetahui bagaimana komunikasi tersebut berjalan maka, digunakan dua tahapan yaitu;

1. Struktur Permukaan (*Surface Structure*)

Struktur permukaan organisasi merupakan aktivitas sehari-hari anggota organisasi. Aktivitas tersebut adalah interaksi yang saling berhubungan atau bukanlah sebuah kebetulan.

2. Struktur Dalam (*Deep Structure*)

Struktur dalam diibaratkan sebagai *grammar* atau tata bahasa untuk mengatur secara struktural dalam karakter organisasi dan mengarahkan tindakan suatu organisasi.

Teori Koorientasi Organisasi digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan bagaimana komunikasi atau pertukaran informasi yang dilakukan antara karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) yang berkaitan

dengan persoalan pelestarian lingkungan hidup. Dengan menggunakan teori ini, komunikasi internal yang terjadi di suatu perusahaan baik secara lisan ataupun tulisan memiliki interpretasi/penafsiran masing-masing oleh komunikan dan komunikator meski memiliki perhatian pada objek yang sama.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *in depth interview* dengan sampel empat narasumber. Hasil penelitian ini kemudian akan menggambarkan bagaimana permasalahan atau suatu fenomena yang terjadi dari sudut pandang seseorang yang mengalami secara langsung maupun yang berhubungan dengan sifat alami pengalaman manusia dan makna yang melekat padanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara mendalam terhadap 4 informan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) ditemukan;

Pengetahuan Visi Misi Karyawan Dalam Individu

Dalam penelitian ini, seluruh informan mengetahui visi misi mengenai pelestarian lingkungan dan ditunjukkan dalam pekerjaannya untuk mencegah efek yang terjadi dari pencemaran lingkungan dan menjaga lingkungan hidup agar tetap lestari. Karena dengan mengetahui dan menerapkan misi tersebut dalam pekerjaan akan menjadikan visi dari perusahaan tercapai. Hal ini sejalan dengan

pernyataan Jesper Kunde bahwa karyawan penting untuk memahami visi misi sehingga mereka mengerti arah mereka dalam bekerja, tanpa pengetahuan visi misi yang mendalam maka kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Visi misi juga dianggap sebagai suatu batasan kepada karyawan untuk tidak melakukan hal-hal yang mungkin akan merugikan perusahaan.

Sebagian besar informan yang bekerja pada PT Geo Dipa Energi (Persero) memiliki pengetahuan visi misi mengenai pelestarian lingkungan dan mencoba menerapkan hal tersebut dengan beragam cara, yang salah satunya adalah meminimalisir pencemaran lingkungan yang mungkin akan terjadi.

Ketika karyawan terpapar informasi tentang tujuan perusahaan dan mengetahui visi misi perusahaan mengenai pelestarian lingkungan maka hal ini akan memberikan rasa tanggung jawab yang lebih pada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya. Rasa tanggung jawab tersebut terbentuk karena, suatu keharusan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.

Pengetahuan Visi Misi Karyawan Dalam Perusahaan

Dalam penelitian ini, seluruh informan mengetahui visi misi mengenai pelestarian lingkungan dan ditunjukkan dalam pekerjaannya untuk mencegah efek yang terjadi dari pencemaran lingkungan

dan menjaga lingkungan hidup agar tetap lestari. Karena dengan mengetahui dan menerapkan misi tersebut dalam pekerjaan akan menjadikan visi dari perusahaan tercapai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Jesper Kunde bahwa karyawan penting untuk memahami visi misi sehingga mereka mengerti arah mereka dalam bekerja. Visi misi juga sebagai dianggap sebagai suatu batasan kepada karyawan untuk tidak melakukan hal-hal yang mungkin akan merugikan perusahaan.

Dan sebagian besar informan yang bekerja pada PT Geo Dipa Energi (Persero) menerapkan cara untuk menjaga lingkungan dengan cara meminimalisir pencemaran lingkungan yang mungkin akan terjadi. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan terpapar informasi dengan menyeluruh akan memberikan pemahaman yang sebanding dengan tercapainya tujuan perusahaan. Namun, beberapa informan tidak seluruhnya menjamin pengetahuan tersebut menyeluruh kepada setiap anggota organisasi. Informan III dengan tegas menyebutkan bahwa beberapa divisi seperti divisi *supporting* (*driver* dan *office boy*) tidak memiliki pengetahuan tentang hal tersebut karena tidak langsung bersinggungan dengan bisnis perusahaan meskipun mereka merupakan garda terdepan yang langsung bersinggungan dengan lingkungan. Informan I juga menjelaskan bahwa setiap anggota memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, hal ini pula yang meragukan informan I karena tidak

semuanya memahami visi misi perusahaan apalagi dengan tujuan perusahaan untuk dapat melestarikan lingkungan sehingga dapat menciptakan produk dengan proses yang ramah lingkungan tanpa adanya efek kepada lingkungan hidup.

Penyebab tidak meratanya persebaran informasi ini dapat dipahami lebih mendalam karena faktor berikut, beberapa karyawan dari divisi lain tidak menganggap karyawan yang bekerja pada divisi *supporting* membutuhkan informasi mengenai visi misi pelestarian lingkungan, karena mereka tidak bekerja secara langsung bersinggungan dengan bisnis perusahaan melainkan mereka bekerja untuk memberikan dukungan atau layanan bagi keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara umum. Kemudian perbedaan wawasan mengenai pelestarian lingkungan secara luas di beberapa divisi sangat terasa mereka hanya melakukan pekerjaan yang diberikan tanpa mengerti tujuan dari perusahaan, yang ketiga adalah kurangnya kesetaraan pendidikan di antara karyawan dan kurangnya inisiatif untuk mencari informasi meskipun telah ditegaskan sejak awal bahwa di lingkungan perusahaan ini, partisipasi aktif dari setiap individu dianggap penting, dan karyawan tidak seharusnya mengandalkan semata-mata perusahaan sebagai penyedia informasi secara berkelanjutan. Selain itu, pandangan karyawan terhadap visi misi seringkali

terbatas pada konteks pekerjaan dan tidak mencakup kehidupan sehari-hari.

Pandangan Karyawan Terhadap Citra Perusahaan

Dalam penelitian ini, kebenaran teori keterlibatan oleh Kahn tentang keterlibatan emosional yang mencakup perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja dibuktikan dengan seluruh tanggapan informan yang positif terkait julukan *Renewable Energy Company* yang melekat pada PT Geo Dipa Energi (Persero), perasaan bangga yang tercipta timbul karena mereka memahami bahwa mereka merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang memiliki misi sebagai pelopor energi terbarukan yang mana misi tersebut menggalakkan pelestarian lingkungan bahwa mereka dapat mengalihkan kiblat masyarakat dari energi tak terbarukan menjadi energi baru terbarukan. Hal ini dapat memberikan perubahan bagi Indonesia karena dapat meminimalisir pencemaran lingkungan dari efek eksploitasi energi tak terbarukan.

Dengan munculnya perasaan positif berupa kebanggaan menjadi suatu bagian perusahaan dan juga sikap positif yang ditunjukkan adanya ketertarikan untuk terus melakukan pelestarian lingkungan, informan memahami bahwa mereka bekerja di bawah naungan perusahaan yang memiliki keinginan untuk menjadi perusahaan pelopor pelestarian lingkungan dengan menciptakan energi melalui proses yang ramah lingkungan.

Perasaan positif ini muncul karena karyawan tersebut memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu lingkungan, termasuk pelestarian lingkungan. Mereka memiliki wawasan luas terkait pentingnya menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Selain itu, pemahaman mereka terhadap dampak eksploitasi energi tak terbarukan memberikan kesadaran akan konsekuensi negatif yang mungkin timbul bagi lingkungan. Dalam konteks ini, perasaan positif juga dapat timbul karena karyawan memahami visi misi perusahaan. Mereka memiliki keselarasan pandangan dan nilai dengan arah yang diinginkan oleh perusahaan, terutama dalam konteks pelestarian lingkungan dan keberlanjutan. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik untuk mendukung tujuan perusahaan dan berkontribusi secara positif terhadap upaya pelestarian lingkungan serta implementasi visi misi perusahaan secara menyeluruh.

Hal tersebut sebanding dengan pemahaman mereka bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan yang memiliki misi untuk menjadi perusahaan pelopor peralihan energi tak terbarukan menjadi energi baru terbarukan, maka hal tersebut menurut Robert V. Kahn akan memberikan dampak terhadap karyawan untuk mempengaruhi perilaku yang mendukung visi misi tersebut.

Informasi Awal Perusahaan

Tidak seluruh informan yang bekerja pada PT Geo Dipa Energi (Persero)

mendapatkan informasi terutama mengenai mengenai pelestarian lingkungan pada saat awal masuk di perusahaan tersebut. Masing-masing informan menjelaskan bahwa setiap awal bekerja diberikan informasi mengenai deskripsi pekerjaan. Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa inisiatif untuk mendapatkan informasi lebih dalam sebagai bahan untuk bekerja pada PT Geo Dipa Energi (Persero).

Informan I hanya mendapatkan informasi mengenai deskripsi pekerjaan dengan detail untuk posisinya sebagai *utility supervisor*. Sama dengan informan I, informan II dan III juga mendapatkan informasi mengenai deskripsi pekerjaan secara detail namun ditambah dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan peraturan perusahaan untuk informan II, sedangkan pada informan III informasi tambahan yang diperoleh selain deskripsi pekerjaan adalah mengenai rekan kerja dan SOP (Standar Operasional Pekerjaan).

Berbeda dengan informan I, II, dan III informan IV memperoleh informasi mengenai jam kerja, wilayah kerja, *scope* kerja dan struktur organisasi. Meskipun informan IV tidak menyebutkan secara langsung namun pada dasarnya hal tersebut merupakan deskripsi pekerjaan secara detail.

Mencari informasi sendiri memiliki kepentingan yang signifikan, terutama dalam konteks karyawan yang dianggap sudah dewasa untuk memperoleh pengetahuan yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan mereka. Proses mencari informasi secara

mandiri memungkinkan karyawan untuk dapat mengelola tugas-tugas mereka sendiri tanpa tergantung sepenuhnya pada petunjuk atau informasi yang disediakan oleh pihak lain. Yang kedua adalah karyawan dapat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka menjadi lebih bertanggung jawab atas pencapaian tujuan pekerjaan mereka. Karyawan yang mampu mencari informasi sendiri cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka tidak perlu menunggu petunjuk atau bantuan dari pihak lain, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, pemberian tanggung jawab kepada karyawan untuk mencari informasi sendiri tidak hanya memajukan kemandirian individu, tetapi juga mendukung kesuksesan keseluruhan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif.

Pengalaman Komunikasi Karyawan

Keseluruhan informan menganggap komunikasi yang terjadi pada PT Geo Dipa Energi (Persero) sudah berjalan cukup baik, hal ini terlihat dari jalannya komunikasi digunakan dalam kedua tahapan yakni struktur dalam dan struktur permukaan. Komunikasi antar-personal biasa dilakukan pada saat sebelum melakukan pekerjaan, pada saat jam istirahat di kantor dan juga pada setelah selesai bekerja. Sehingga tidak

mengesampingkan profesionalitas mereka dalam bekerja.

Informan I menganggap baik karena komunikasi baik secara struktural maupun komunikasi antar-pribadi terjalin hangat, media komunikasi yang digunakan mudah diakses. Kemudian untuk informan II komunikasi disebut baik karena akses komunikasi secara vertikal sangat mudah, tidak adanya jarak antara karyawan dan pemimpin sehingga apabila komunikasi dilakukan secara vertikal dari bawah ke atas akan sangat mudah untuk dilakukan tanpa adanya persetujuan oleh hal tertentu. Komunikasi dikatakan baik oleh informan III karena dianggap sebagai media untuk berkoordinasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, sedangkan informan IV menganggap komunikasi yang terjadi di GeoDipa sudah tergolong cukup baik karena frekuensi komunikasi yang cukup intens yang terjalin antar-karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero).

Seluruh informan sudah saling melakukan dua tahapan komunikasi yang terjadi di PT Geo Dipa Energi (Persero) baik itu secara *surface structure* maupun *deep structure*. Dengan menggunakan dua tahapan komunikasi oleh Taylor maka pola komunikasi yang dilakukan oleh antar anggota organisasi akan mencapai titik mendalam, hal ini karena mereka tidak hanya berkomunikasi pada saat bekerja dan membahas semua tentang pekerjaannya saja, namun komunikasi seperti 'sahabat' atau 'teman' juga dilakukan antar anggota

organisasi. Banyak di antara mereka yang akhirnya menjadi sahabat dekat, tidak jarang mereka bertemu di luar jam kerja di suatu tempat untuk sekedar bercengkrama dan menikmati malam. Mereka juga sering saling bertukar cerita mengenai hal-hal yang terjadi dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan mereka sehari-hari. Terkadang aktivitas yang mereka lakukan bersama-sama seperti berolahraga bersama juga menambahkan kedekatan mereka lebih dari sekedar rekan kerja.

Hal ini ditunjukkan oleh keterangan masing-masing informan dan pengamatan oleh penulis yang pernah menjadi bagian dari karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa komunikasi yang dilakukan antar karyawan dalam PT Geo Dipa Energi (Persero) memiliki rekaman yang cukup baik. Dan dalam penelitian ini, teori Koorientasi Organisasi yang menganggap bahwa kedekatan komunikasi ditunjukkan apabila komunikan dan komunikator melakukan komunikasi secara mendalam melalui dua tahapan yakni, struktur dalam dan struktur permukaan telah dibenarkan dengan hasil yang sesuai dengan pernyataan oleh Taylor.

Pertukaran Informasi Mengenai Pelestarian Lingkungan

Dalam penelitian ini pendapat yang dikemukakan oleh James Taylor dalam Teori Koorientasi Organisasi dibuktikan

oleh seluruh anggapan informan bahwa komunikasi merupakan suatu cara untuk menyelaraskan koordinasi yang dibentuk secara tim sehingga dapat bertukar pesan dengan baik sehingga dengan komunikasi akan menciptakan suatu sinkronisasi perilaku bagi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemikiran ini tumbuh karena mereka mengerjakan seluruh aktivitas pekerjaan secara bersama-sama, mereka tidak melakukan pekerjaan secara individu sehingga mereka sangat membutuhkan komunikasi untuk saling menyelaraskan pekerjaan yang dilakukan. Dengan komunikasi, kesalahan pekerjaan pun juga dapat diminimalisir.

Bentuk komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyampaikan pesan adalah melalui tertulis dan lisan, ini menunjukkan bahwa berbagai metode komunikasi, baik melalui percakapan langsung maupun melalui dokumen tertulis. Meskipun cara mereka mendapatkan informasi berbeda-beda, namun sebagian besar informan mendapat informasi tersebut melalui poster visi misi yang terdapat pada dinding-dinding kantor. Tidak hanya informasi secara tertulis, informan juga mendapatkan informasi melalui kegiatan kantor yang didalamnya terdapat pembacaan visi misi mengenai pelestarian lingkungan, informan I mengikuti *training camp* tentang visi misi yang sudah dilakukan hampir sepuluh tahun lalu.

Pernyataan yang disebutkan oleh Lewis dalam penelitian kali ini dibenarkan, hal ini ditunjukkan oleh beberapa pemimpin di

GeoDipa untuk memberikan informasi seputar pelestarian lingkungan hidup yang mana informasi tersebut menjadi contoh komunikasi dua arah yang terjadi pada PT Geo Dipa Energi (Persero) dalam bertukar informasi mengenai pelestarian lingkungan, dengan melalui pemimpin komunikasi dapat bersifat lebih mendalam sehingga karyawan akan lebih memahami visi dan misi perusahaan. Informan II menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting untuk dapat menyebarkan informasi tersebut sehingga seluruh anak buahnya dapat menerima informasi mengenai pelestarian lingkungan. Pertukaran informasi mengenai pelestarian lingkungan hidup yang terjadi di PT Geo Dipa Energi (Persero) lebih banyak dilakukan secara formal, yakni dalam kegiatan tertentu yang mana setiap anggota hanya dapat mendengarkan hal tersebut sebagai pengingat akan suatu perintah.

Karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) mendapatkan informasi mengenai pelestarian lingkungan dengan cara berkomunikasi, baik secara satu arah maupun dua arah. Meskipun komunikasi secara satu arah yang dilakukan oleh perusahaan menurut beberapa informan kurang dapat berjalan efektif karena tidak seluruh divisi terpapar informasi mengenai visi misi pelestarian lingkungan, misalnya pada saat kegiatan tertentu divisi *supporting* tidak mengikuti karena harus menjadi orang yang bertanggung jawab atas kegiatan

tersebut (*PIC*).

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wilbur Schramm karena komunikasi atau pertukaran informasi visi misi mengenai pelestarian lingkungan yang dilakukan oleh karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) lebih banyak menggunakan arus komunikasi satu arah yang dituangkan dalam sebuah perintah visi misi bagi seluruh karyawan perusahaan, dengan menggunakan komunikasi satu arah, pemahaman anggota organisasi tidak dapat terjamin. Hal ini dianggap tidak terlalu efektif untuk memaparkan informasi terhadap seluruh karyawan yang terdapat pada masing-masing divisi. Umumnya dalam sebuah perusahaan komunikasi yang terjalin mengenai visi misi biasa menggunakan pola komunikasi secara dua arah, namun yang terjadi dalam perusahaan ini lebih dominan menggunakan komunikasi satu arah.

Pertukaran informasi mengenai pelestarian lingkungan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) yang dominan menggunakan satu arah ini kemudian mengacu terhadap model komunikasi yang dikemukakan oleh Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss dalam *Human Communication* yaitu Model komunikasi linier (*one-way communication*). Model komunikasi linear merupakan salah satu model komunikasi organisasi yang sederhana dan menggambarkan proses komunikasi sebagai suatu aliran linier dari pengirim pesan ke penerima pesan. Dalam model ini, pesan dihasilkan oleh pengirim pesan dan langsung dikirimkan ke penerima pesan

tanpa adanya interaksi atau umpan balik yang signifikan. Penerima pesan dianggap sebagai penerima pasif yang hanya menerima dan memproses informasi. Salah satu model komunikasi secara linear adalah Model komunikasi Lasswell yang dikemukakan oleh Harold D. Lasswell, seorang ilmuwan politik dan ahli komunikasi. Model ini sering disajikan dalam pertanyaan-pertanyaan "Who, Says What, In Which Channel, To Whom, With What Effect?" ("Siapa, Mengatakan Apa, Melalui Saluran Apa, Kepada Siapa, Dengan Efek Apa?"). Model ini memisahkan proses komunikasi menjadi beberapa elemen utama, yaitu;

1. Who (Siapa): Identifikasi pengirim pesan atau komunikator.
2. Says What (Mengatakan Apa): Konten atau isi dari pesan yang dikirim oleh pengirim.
3. In Which Channel (Melalui Saluran Apa): Media atau saluran yang digunakan untuk mengirimkan pesan, seperti tulisan, pidato, radio, televisi, dll.
4. To Whom (Kepada Siapa): Identifikasi penerima pesan atau audiens.
5. With What Effect (Dengan Efek Apa): Dampak atau hasil yang diharapkan dari pengiriman pesan.

Dalam model ini, komunikasi bekerja untuk dapat memberikan efek terhadap komunikan, dimana faktor utama yang ditekankan dalam menjelaskan

komunikasi adalah sumber pemberi pesan, isi pesan dan juga saluran atau metode yang digunakan. Sehingga dalam penelitian ini visi misi mengenai pelestarian lingkungan adalah sebuah pesan yang disampaikan oleh perusahaan ataupun pemimpin terhadap karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) melalui metode lisan; SOP Training, Fullbox Meeting, Pidato Upacara Hari Besar Perusahaan, dan metode tulisan; poster pada dinding-dinding kantor, kemudian pesan tersebut dapat menimbulkan berbagai efek kepada karyawan seperti; pengetahuan, pemahaman, ketertarikan, rasa bangga yang akhirnya memberikan kesadaran terhadap karyawan untuk mengimplementasikan visi misi perusahaan mengenai pelestarian lingkungan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Pola komunikasi yang dilakukan pada PT Geo Dipa Energi dominan menggunakan pola komunikasi satu arah dengan menggunakan komunikasi formal dan metode lisan juga tulisan.
2. Model komunikasi yang digunakan adalah Komunikasi Linear yang mengacu pada Model Komunikasi Lasswell.
3. Persebaran informasi yang kurang merata disebabkan akibat karyawan

tidak berpartisipasi aktif dalam pencarian informasi secara pribadi dan pergantian kebijakan pemimpin.

IMPLIKASI

1. Implikasi Akademis

Teori Koorientasi Organisasi dapat digunakan sebagai acuan atau dasar penelitian dari pengalaman fenomenologis anggota organisasi yang bekerja di GeoDipa dan dikenal Renewable Energy Company.

2. Implikasi Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap PT Geo Dipa Energi (Persero) untuk dapat meningkatkan komunikasi atau pertukaran informasi yang berjalan mengenai visi misi pelestarian lingkungan hidup.

3. Implikasi Sosial

Diharapkan seluruh hal dalam penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman yang baru bagi pembaca, khususnya dalam komunikasi organisasi, tentang bagaimana suatu komunikasi dan perasaan bangga dapat memberikan keefektifan dalam mencapai visi misi atau tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell. John, W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*.

- Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goldhaber, Geral M. (1986). *Organizational Communication*. New York: Brown Publisher.
- Hamzah, Amir. (2019). *Metode Penelitian Fenomenologi*. Batu: Literasi Nusantara.
- Hardjana, Andre. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi Dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2004). *Learning Styles and Learning Spaces: A review of Multidisciplinary Application of Experiential Learning Theory in Higher Education*. February 2016.
- Kunde, Jesper. (2000). *Corporate Religion*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Kuswarno, Engkus. (2009). *Fenomenologi (Metode Penelitian Komunikasi): Konsepsi, Pedoman Dan Contoh Penelitian*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Lewis, Philip, V. (1987). *Organizational Communication Theory and Practice*. New York: John Wiley & Sons Inc
- Littlejohn, Stephen W. Foss, Karen A. (2006). *Teori Komunikasi = theories of human communications*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Littlejohn, Stephen W., Karen A. Foss, & John G. Oetzel. (2017). *Theories of Human Communication Eleventh Edition*. Amerika Serikat: Waveland Press
- M A, Morissan. (2009). *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.