

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Organisasi secara simbolis merupakan wadah tercapainya kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Secara obyektif, suatu organisasi dapat dikelola dan dikendalikan oleh keputusan rasional yang berakibat pada terbentuknya struktur aktivitas dengan tidak mengesampingkan tuntutan organisasi untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan (Pace dan Faules, 2018). Struktur aktivitas bagi organisasi berfungsi untuk menempatkan bagian-bagian saling berkaitan sehingga dapat bekerja secara sistematis. Organisasi membentuk kelompok-kelompok kerja agar tugas-tugas yang terperinci dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Hardjana, 2019). Penyelesaian tugas dalam hal ini meliputi pengambilan keputusan dan usaha dari anggota kelompok untuk mencapai tujuan secara bersama (Arofah, 2013).

Timothy Kuhn (Littlejohn, Foss, dan Oetzel, 2017) menjelaskan bahwa komunikasi bagi organisasi menekankan beberapa prinsip utama yaitu sebagai suatu proses interaksi yang bersifat kontekstual dan memerlukan suatu pengorganisasian sehingga tujuan dapat tercapai. Organisasi merupakan suatu proses yang kompleks, penuh ketegangan, dan ketidaksepemahaman sehingga muncul adanya masalah. Komunikasi bukanlah suatu proses sederhana untuk mencapai suatu keputusan sebagai bentuk dari makna dan persetujuan bersama.

Tindakan penyelesaian tugas dalam kelompok kerja selalu penuh dengan pertimbangan akan konsekuensi. Komunikasi menjadi satu aspek penting sebagai

langkah koordinasi untuk menciptakan keteraturan dalam kelompok kerja. Pemimpin menjadi titik sentral dalam proses menciptakan keteraturan pengelompokan kerja. Hal ini disebabkan adanya peran manajerial yaitu bertanggung jawab atas fungsi pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan antar anggota sehingga dapat menekan perilaku anggota dalam organisasi yang berdampak pada kelancaran operasional kerja.

Peran manajerial dari seorang pemimpin ini berupa keputusan yang diperoleh melalui strategi komunikasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari rencana untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi pemimpin ini pun meliputi pembenahan untuk menciptakan keteraturan pada suatu organisasi agar dapat terus bertahan dalam persaingan global. Terutama pada era globalisasi saat ini, organisasi dan industri bisnis dituntut untuk menggunakan aspek keterbukaan dan restrukturisasi (Hardjana, 2019).

Dinamika perubahan organisasi tidak hanya berdasar pada kondisi lingkungan tetapi juga karena adanya kebutuhan bagi organisasi. Transformasi digital yang dalam hal ini meliputi para pemangku kepentingan, teknologi informasi, pengembangan dari berbagai aspek baik itu produk, sistem, dan sumber daya manusia pun sangat dipertimbangkan (Putri, N., I., et. al., 2022). Teknologi dan proses yang berjalan secara simultan dapat digunakan sebagai metode suatu perusahaan untuk merujuk pada kecerdasan dalam mengambil suatu keputusan bisnis. Organisasi mengalami transformasi ini selaras dengan pesatnya perubahan lingkungan secara global (Yetnimar, Nurjannah, dan Rasyid, A., 2020).

Perubahan ini memberikan dampak terhadap interaksi dengan berpola pada aksi dan reaksi. Ketika menghadapi suatu perubahan, organisasi secara strategis melibatkan pertimbangan matang yang meliputi pengembangan visi, perencanaan strategis, dan implementasi dari berbagai aspek yang dapat memengaruhi (Putri, N., I., et. al., 2022). Identitas organisasi pun pada dasarnya terpaksa berubah sampai pada tataran inti struktur dan proses. Jati diri bagi suatu organisasi dapat mengalami perubahan yang sangat mendasar (Himam, 2012).

Sumber daya manusia adalah suatu komponen yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Yetnimar, Nurjannah, dan Rasyid, A., 2020). Ketika suatu organisasi dihadapkan dengan adanya perubahan atau transformasi, agar tidak memunculkan kontra-produktif, organisasi memerlukan suatu petunjuk komunikasi yang tepat untuk seluruh jajaran yang mengelola perubahan agar perubahan tersebut dapat meminimalisir masalah dan perubahan dapat efisien dilakukan (Junaedi dalam Yetnimar, Nurjannah, dan Rasyid, A., 2020).

Berdasar pada deskripsi tersebut, berikut adalah contoh beberapa permasalahan dinamika komunikasi kelompok kerja di dalam suatu organisasi. Harivarman (2017) memberikan contoh bahwa di organisasi pemerintahan, Direktorat Pelaksanaan Anggaran Kementerian Keuangan mengalami adanya hambatan komunikasi pada saat pelaksanaan program monitoring dan evaluasi pelaksanaan penganggaran. Terdapat perbedaan penerimaan informasi yang disampaikan oleh pemimpin dan yang diterima oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan struktural dalam menyampaikan informasi berdampak pada

terbatasnya *sharing* informasi sehingga tidak dapat diterima secara menyeluruh. Efek jenjang informasi struktural dan perbedaan budaya pun sangat memengaruhi munculnya hambatan tersebut. Internalisasi visi, misi, dan tujuan atas program ini kepada seluruh anggota disampaikan penting dilakukan agar program dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Permasalahan dinamika komunikasi tidak hanya dialami oleh organisasi pemerintahan, tetapi juga organisasi profit seperti Pullman Bali Legian Beach Hotel. Informasi menjadi hal penting karena dengan adanya informasi, karyawan mendapatkan arahan yang jelas dan standar pelayanan yang baku. Hal ini disadari oleh manajemen hotel ketika mengalami beberapa kali keluhan yang sama terkait pemesanan dan pelayanan karyawan terhadap *customer* (Panuju dan Narena, 2019). Keluhan ini berkaitan dengan *human error* yang dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu, manajemen hotel melakukan perubahan sistem untuk menunjang pelayanan berbasis teknologi untuk meminimalisir *human error* tersebut. Hal lain yang dilakukan oleh manajemen hotel tersebut adalah mengedepankan dinamika komunikasi internal agar motivasi kerja karyawan pun meningkat.

Dinamika komunikasi tidak hanya berkaitan dengan informasi tetapi juga untuk membangun hubungan sosio-emosional di dalamnya. Ardilla dan Pramusinto (2015) menyampaikan bahwa dinamika komunikasi instruksi kerja dan aktivitas kerja organisasi BP3AKB berjalan simultan. Ketika menghadapi suatu perubahan, para karyawan tidak mengalami kesulitan sehingga aktivitas kerja berjalan lancar. Pemimpin kelompok tidak memandang penting hubungan sosio-emosional yang ada di kelompoknya. Proses komunikasi yang dilakukan

hanya komunikasi struktural sehingga hubungan personal tidak dibina. Misalnya, harapan karyawan terhadap organisasi untuk diberikan apresiasi hasil kerja tidak diperhatikan oleh pemimpin di BP3AKB. Hal ini menyebabkan kohesivitas di dalam organisasi tersebut tidak tumbuh sehingga loyalitas dan motivasi kerja karyawan pun tidak tampak di dalamnya.

Keterbukaan informasi atas suatu restrukturasi seperti yang dijelaskan oleh Hardjana (2019) diperlukan agar pihak internal secara menyeluruh dapat memahami perlunya perubahan itu dilakukan. Informasi ini harus tepat dan menyeluruh sehingga pemahaman dapat diterima dengan baik. Ketika muncul penolakan dan tuntutan dari pihak internal atas suatu perubahan, dapat dikatakan terdapat ketidakmampuan strategi komunikasi dari tim manajerial organisasi dalam menyampaikan informasi atas suatu perubahan sehingga muncul ketahanan dari pihak internal untuk tidak menerima suatu perubahan. Dinamika komunikasi internal memengaruhi secara signifikan untuk dapat mengatasi berbagai permasalahan, baik itu karena adanya perubahan atau masalah-masalah lainnya.

Internalisasi atas perubahan tersebut perlu dilakukan agar dapat dipahami secara bersama (Harivarman, 2017). Tanggapan karyawan akan suatu perubahan organisasi itu penting dan cukup relevan. Bagi karyawan yang merupakan anggota dalam suatu organisasi, perubahan di dalam organisasi adalah hal penting karena akan berkesinambungan dengan penyesuaian keseharian dan kehidupan karyawan. Maka komitmen dari karyawan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan ketika karyawan sudah memiliki komitmen yang selaras dengan organisasi, maka mereka akan mendukung bahkan memiliki inisiatif untuk kemajuan dan

pengembangan bagi organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan berkorelasi dengan munculnya sisi antusiasme sehingga mereka akan memiliki kesediaan untuk mengerahkan daya usahanya dan turut serta bertanggung jawab pada kesuksesan dari organisasi tersebut (Pitts, 2006).

Konsep untuk mengidentifikasi potensi dan memprediksi sikap dapat menjadi tolok ukur untuk memahami hubungan antara organisasi dan anggotanya ketika terjadi perubahan dalam organisasi (Chreim, 2002). Pada dasarnya karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi dengan melibatkan mereka untuk mengidentifikasi tujuan organisasi dan tujuan karyawan sebagai anggota dalam organisasi secara bersama-sama. Menurut Tompkins dan Cheney (dalam Edwards, 2005) hal ini dapat berakibat pada keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan organisasi sehingga adanya identifikasi yang kuat antara tujuan organisasi yang dapat memotivasi karyawan karena selaras dengan tujuan mereka.

Informasi adanya perubahan dalam suatu organisasi perlu disampaikan secara baik dan dipahami sampai pada level karyawan. Perubahan akan terus dilakukan oleh suatu organisasi sampai pada taraf ada kesepemahaman antara tujuan organisasi yang ingin dicapai dan perubahan sikap karyawan baik itu dari tingkat produktivitas ataupun tempo bekerjanya. Dinamika komunikasi pada saat terjadinya perubahan organisasi menjadi hal yang krusial terutama bagi organisasi yang berbasis profit. Tujuan organisasi tentunya akan pada tingkat produktivitas dan pendapatan yang meningkat. Oleh sebab itu, perlu adanya tuntutan kinerja

karyawan yang merupakan anggota dari suatu organisasi untuk mencapai suatu organisasi yang berorientasi profit.

Informasi akan adanya perubahan dalam suatu organisasi perlu disampaikan secara menyeluruh. Komunikasi menjadi salah satu faktor penting untuk memengaruhi komitmen karyawan. Peran komunikasi dalam membangun komitmen dapat terjadi melalui komunikasi interpersonal serta adanya aspek hubungan timbal balik yang dapat saling berdinamika dan bersinergi pada organisasi tersebut (Postmes, et. al., 2001). Katuuk, Mewengkang, dan Kalesaran (2016) menjelaskan bahwa organisasi dapat terbentuk ketika adanya saling interaksi untuk mencapai tujuan tertentu dengan konsep pemahaman yang sama. Komunikasi merupakan kunci utama proses pertukaran informasi yang meliputi langkah pengorganisasian dan koordinasi agar upaya kelompok mencapai tujuan dapat tercapai. Langkah tersebut akan menumbuhkan dan mengembangkan adanya keterikatan yang sama pada masing-masing anggota kelompok untuk mempertahankan keberadaan kelompoknya. Atau dengan kata lain, keterikatan akan berdampak pada semakin tingginya tingkat kohesivitas dalam suatu kelompok.

Kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi maka tingkat kesediaan untuk bekerja sama dan menahan masukan pribadi pun juga akan tinggi. Anggota kelompok tidak menginginkan adanya risiko yang muncul ketika masukan pribadinya berlawanan dengan pendapat mayoritas. Karakteristik dalam suatu kelompok seperti ini menjadi kompleks ketika dikaitkan dalam suatu organisasi yang memerlukan adanya pengorganisasian dan koordinasi agar proses

bekerja dan tujuan dapat tercapai (Fajar, 2013). Proses pengorganisasian dan koordinasi ini dapat dicapai melalui kesepakatan kelompok yang dituangkan dalam suatu konsensus. Konsensus menurut KBBI adalah suatu kesepakatan kata atau permufakatan bersama mengenai suatu pendapat yang dicapai melalui kebulatan suara (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/konsensus>, n.d.) Konsensus tidak terlepas dari peran pemimpin kelompok yang menjadi titik sentral.

Irving Janis (dalam West dan Turner, 2010) menjelaskan bahwa untuk memahami proses pengambilan keputusan pada suatu kelompok kecil tidak terlepas dari pemahaman bahwa setiap anggota kelompok sangat setuju antara satu anggota dengan yang lainnya. Dinamika kelompok menjadi sangat kompleks ketika anggota kelompok berbagi hal yang sama untuk mencapai tujuan. Hal ini menumbuhkan adanya tekanan besar untuk menyesuaikan diri di dalamnya. Pemahaman bahwa ada proses saling setuju di dalam kelompok sehingga *groupthink* ditekankan sebagai sifat dari proses pengambilan keputusan.

Di dalam *groupthink* ada keterlibatan mentalitas anggota kelompok untuk menjaga keharmonisan kelompok. Oleh sebab itu, muncul asumsi bahwa lebih baik setuju dan berdamai daripada membuat keputusan yang rasional. Kelemahan *groupthink* (Johnson dan Weaver, 1992) yaitu berkurangnya standar dalam pengambilan keputusan karena tidak adanya kesadaran untuk melihat alternatif, ide, atau nilai lain dari masing-masing individu. Kelemahan ini muncul karena adanya tingkat kohesivitas yang tinggi sehingga kemungkinan-kemungkinan alternatif pengambilan keputusan tidak dapat dilakukan oleh suatu kelompok.

Kramer dan Dougherty (2013) menyampaikan bahwa seharusnya *groupthink* terfokus pada proses pencapaian keputusan bukan langsung mengarah pada hasilnya. Organisasi telah berubah dari filosofi manajemen hierarki menjadi filosofi manajemen berbasis tim kerja. Setiap anggota di dalam kelompok pada dasarnya dapat mengembangkan sistem kontrol dan memberlakukan peraturan karena telah disepakati secara bersama-sama. Ada kemungkinan jika *groupthink* dapat memberikan dampak negatif atau bahkan memberikan suatu dampak buruk dari suatu penetapan keputusan. Hal ini disebabkan kurangnya sisi kritis dari setiap anggota dalam kelompok. Meningkatkan kualitas berpikir kritis anggota penting dilakukan karena dapat memengaruhi keputusan yang memiliki nilai kualitas baik dan hasil yang positif. Keputusan-keputusan tersebut tentunya sangat penting bagi suatu kelompok untuk dapat mencapai tujuan kelompok serta mempertahankan keberadaan kelompok.

Pemerintah Indonesia meyakini ekonomi kreatif dapat menjadi tulang punggung perekonomian negara. Pemerintah membentuk dan menunjuk Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (Bekraf) untuk mengelola dan mengembangkan ekonomi melalui 16 subsektor industri kreatif di Indonesia. Salah satu subsektor industri kreatif tersebut adalah penerbitan. Industri penerbitan di Indonesia telah diakui oleh pemerintah memang tidak sebesar subsektor industri lainnya. Akan tetapi, pemerintah tetap berkeyakinan industri penerbitan, melalui banyaknya penerbitan (baik itu berskala besar ataupun kecil) semakin banyak muncul dan didukung dengan perkembangan teknologi digital dapat menunjang perekonomian Indonesia (Bekraf.go.id, n.d.).

Penerbitan menurut Rambatan (2015) merupakan suatu proses produksi dan penyebaran informasi berupa karya seperti buku, majalah, koran, dan rekaman suara baik dalam bentuk cetak dan elektronik. Berdasarkan data Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) yang dilakukan ada sebanyak 1.328 penerbit (Ikapi.org/riset, n.d.) dengan jumlah penerbit untuk setiap wilayahnya adalah sebagai berikut:

\*Buku Indonesia dalam Angka

1. Jumlah Anggota IKAPI Seluruh Indonesia: 1.328
2. Persebaran Anggota IKAPI Berdasarkan Wilayah:

| No.   | Wilayah            | Jumlah | (%)  |
|-------|--------------------|--------|------|
| 1     | DKI Jakarta        | 504    | 38%  |
| 2     | Jawa (Non Jakarta) | 687    | 52%  |
| 3     | Non Jawa           | 137    | 10%  |
| TOTAL |                    | 1.328  | 100% |

Gambar I.1 Jumlah Penerbit Buku Berdasar Kategori Wilayah  
(Sumber: ikapi.org/riset; n.d)

Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia sejak tahun 2019 memengaruhi seluruh sektor usaha pun turut memengaruhi industri penerbitan. Penerbitan dianggap sebagai industri bisnis non esensial di masa pandemi yang aktivitasnya dibatasi (Pujianto, 2021). Selanjutnya disampaikan oleh IKAPI (Ikapi.org/riset, n.d.), berdasar pada survei dampak Covid-19 terhadap industri penerbitan di Indonesia sebagian besar terkena dampaknya terutama atas penerapan sistem kerja dan juga produktivitas karyawan menurun tajam. Dampak Covid-19 yang nyata bagi sektor penerbitan, dirasakan pula oleh PT Kanisius yang pada tahun 2022 ini berusia 100 tahun.

Disampaikan oleh Mg. Sulistyorini, Direktur Eksekutif PT Kanisius (facebook.com, Video PT Kanisius, 1 Maret 2022) bahwa dunia pandemi

mempercepat hadirnya budaya virtual dalam segala bidang. Manajemen PT Kanisius menyadari akan kondisi ini dengan melihat tren karakteristik berbasis digital menjadi syarat mutlak untuk sektor usaha saat ini. Oleh sebab itu, PT Kanisius menjajaki dunia digital dan bertumbuh pada sektor tersebut karena hal ini menjadi peluang usaha. Pembaharuan teknologi dan layanan menjadi konsentrasi utama perusahaan. Selain itu, PT Kanisius mengedepankan kemampuan untuk menimbang dan mengambil berbagai keputusan agar sebagai perusahaan yang bergerak di sektor penerbitan dapat terus bertahan. Rama E. Azizmardopo Subroto, Direktur Utama PT Kanisius, pun menyampaikan bahwa PT Kanisius sebagai suatu perusahaan harus adaptif, bertumbuh, dan berkembang menyesuaikan kondisi lingkungan dengan tetap setia pada komitmen awal perusahaan ini didirikan (Krijogja.com, 29 Januari 2022).

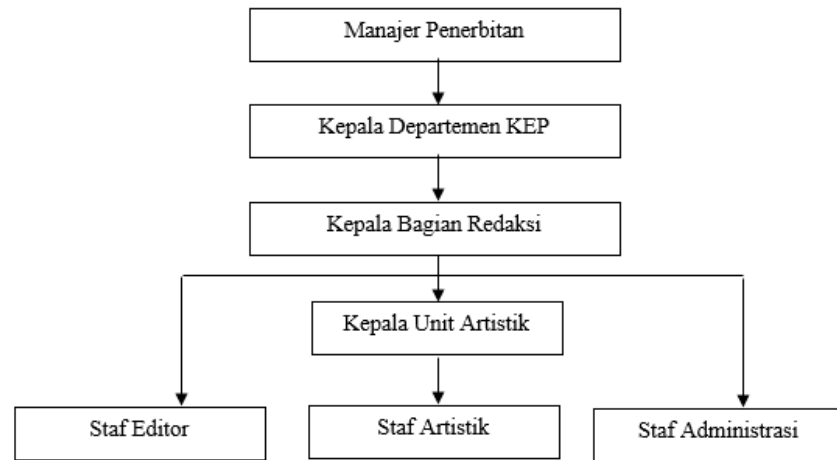
Sasaran dari PT Kanisius saat ini adalah dapat berdaya ubah dan menginspirasi masyarakat dengan tren karakteristik berbasis digital menjadi syarat mutlak. Perubahan ke arah digital melalui berbagai titik fokus dilakukan mengikuti tren pasar agar sebagai perusahaan yang bergerak pada industri bisnis non esensial tetap terus bertahan. Disampaikan oleh Manajer Penerbitan, Rosalia Emmy (hidupkatolik.com, 25 Januari 2022), tren buku digital terutama di era pandemi menjadi fokus penting. Tren ini dilakukan dengan persetujuan dari penulis agar buku cetak yang diterbitkan dapat diproses digitalnya. Hingga saat ini, kurang lebih 1.000 judul buku terbitan sudah dipersiapkan digitalnya. Selain itu, untuk mengakomodir permintaan pasar, PT Kanisius memiliki fasilitas KEP

untuk menjembatani buku terbitan berkualitas secara kepenulisan dengan segmentasi terbatas.

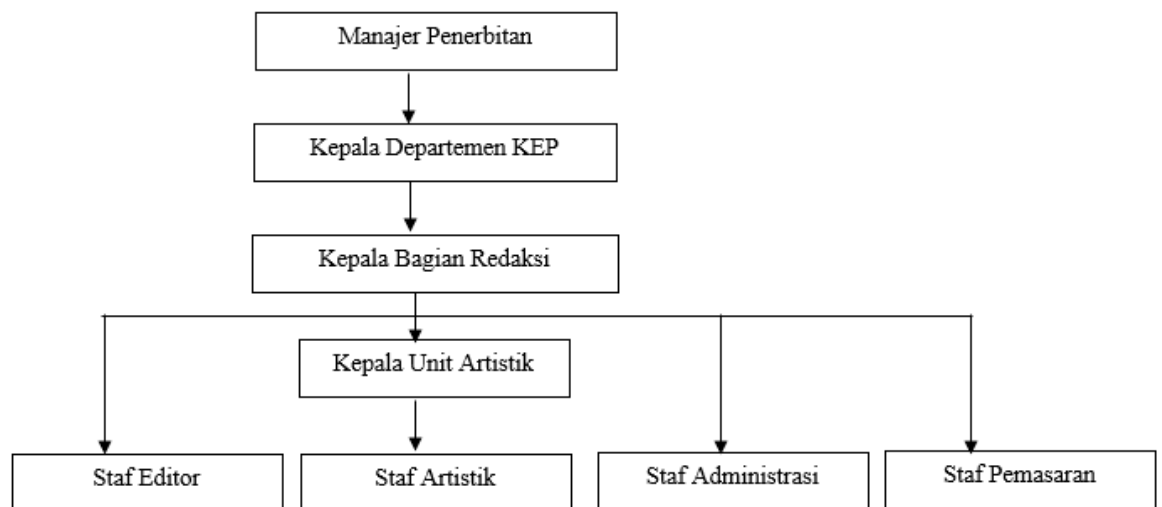
Himam (2012) menyatakan bahwa dinamika perubahan organisasi dipengaruhi juga oleh kebutuhan organisasi sehingga perlu adanya respons untuk mengatasinya. Manajemen PT Kanisius berpendapat dengan penggabungan unit kerja KEP dan Buku Digital maka unit kerja ini dapat berfokus pada permintaan dan tren pasar yang ada. Hal ini pun seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, merupakan upaya dari PT Kanisius untuk mengikuti perkembangan yang ada yaitu dengan mengedepankan subsektor industri kreatif penerbitan melalui inovasi produk layanan.

Selain itu dengan mengedepankan tren pasar yang berbasis digitalisasi dan sistem *on demand*, Manajemen PT Kanisius memiliki harapan unit kerja ini dapat menjadi garda terdepan pendapatan tercepat yang diterima oleh perusahaan (Murwaningsih, 8 Februari 2022). Inovasi produk yang terus bergerak dinamis selaras dengan perubahan-perubahan yang perlu dilakukan agar PT Kanisius sebagai suatu perusahaan yang berorientasi profit dapat terus bertahan terutama di masa pandemi.

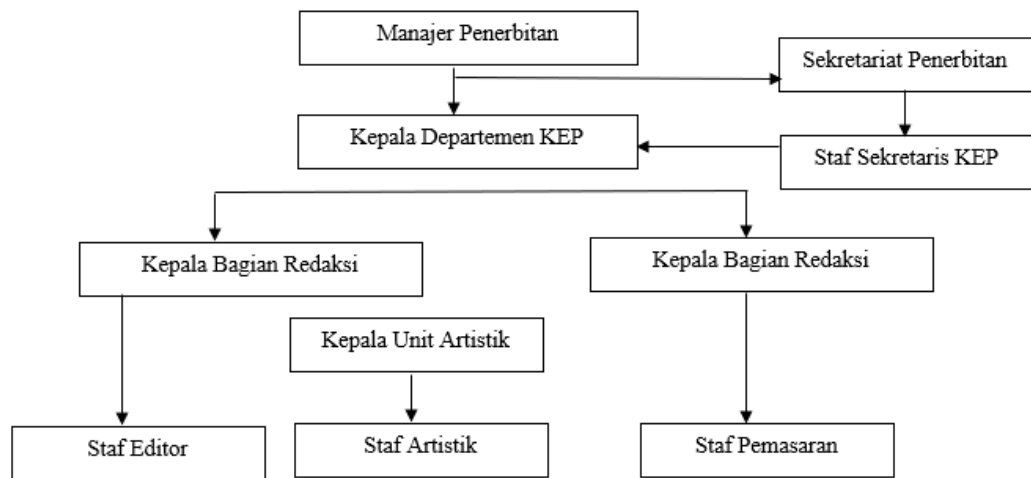
Sejak tahun 2014, struktur unit kerja ini mengalami beberapa kali perubahan, baik itu perubahan struktur ataupun perubahan penempatan karyawan. Mengacu pada beberapa gambar yang tertera di bawah ini, berikut adalah deskripsi perubahan struktur yang dialami oleh unit kerja KEP dan Buku Digital:



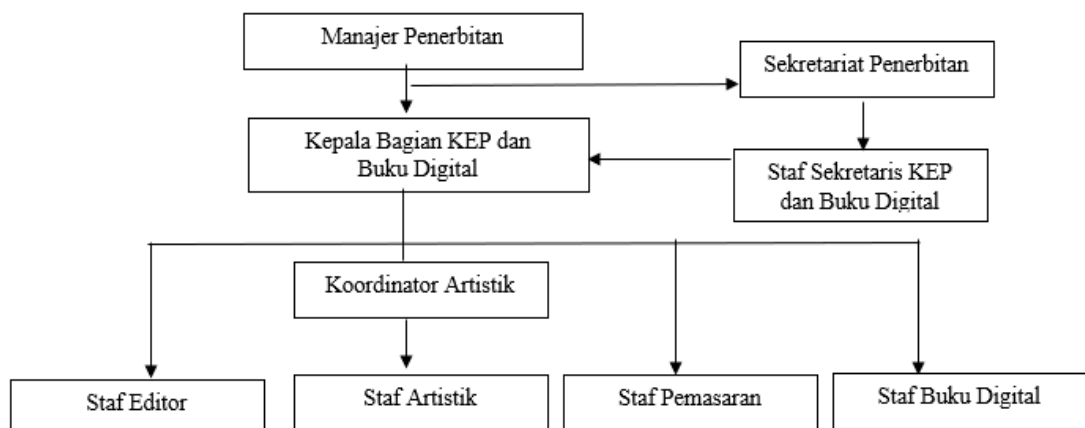
Gambar I.2  
Struktur Departemen KEP Tahun 2014  
(Sumber: Arsip Perusahaan PT Kanisius, 2014)



Gambar I.3  
Struktur Departemen KEP Tahun 2016  
(Sumber: Arsip Perusahaan PT Kanisius, 2016)



Gambar I.4  
Struktur Departemen KEP Tahun 2017  
(Sumber: Arsip Perusahaan PT Kanisius, 2017)



Gambar I.5  
Struktur Bagian KEP dan Buku Digital Tahun 2020  
Sumber: Arsip Perusahaan PT Kanisius, 2020

Berdasar pada deskripsi di atas, perubahan struktur yang dilakukan oleh Manajemen PT Kanisius terhadap unit kerja KEP dan Buku Digital sejak awal dibentuk 2014 sampai dengan tahun 2022 ini telah beberapa kali dilakukan. Misalnya pada awalnya KEP dibentuk sebagai suatu unit Departemen yang hanya memiliki bagian Redaksi dan didukung oleh staf Administrasi. Selanjutnya pada

tahun 2016, ditambahkan satu personil staf pemasaran untuk mendukung aktivitas promosi KEP. Kemudian pada tahun 2020, KEP ditetapkan sebagai suatu unit Bagian dan digabungkan oleh unit Buku Digital. Peneliti selanjutnya ingin melihat dinamika komunikasi kelompok yang ada pada unit kerja tersebut terkait adanya perubahan-perubahan yang dilakukan oleh Manajemen dikaitkan dengan teori utama yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu *groupthink theory*.

Sebagai suatu kelompok kerja, unit KEP dan Buku Digital memiliki tingkat kohesivitas tinggi berkaitan dengan pola pikir untuk menemukan dan menangani permasalahan yang dialami karena adanya perubahan ketetapan manajemen. Permasalahan dinamika komunikasi yang akan dilihat oleh peneliti berdasar pada tiga tahap proses pemecahan masalah dengan kemungkinan adanya kondisi pendahulu (antaseden) yang dapat muncul atas tiga faktor sesuai penjelasan yang dijelaskan Irving Janis (dalam West dan Turner, 2010) dalam *groupthink theory* sebagai berikut:

- a. Peran pemimpin untuk menghadapi perubahan melalui pengambilan keputusan.
- b. Proses pemecahan masalah dalam menghadapi adanya perubahan dalam kelompok.
- c. Pencapaian penyelesaian masalah untuk menghadapi adanya perubahan dalam kelompok.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat mendeskripsikan dinamika komunikasi kaitannya dalam proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh suatu

unit kerja dengan adanya kemungkinan kondisi pendahulu karena tingginya tingkat kohesivitas.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Bagaimana dinamika komunikasi kelompok dalam mencapai konsensus sebagai suatu upaya merespons perubahan pasca keputusan penggabungan unit kerja Bagian KEP dan Buku Digital PT Kanisius Yogyakarta berdasar pada *groupthink theory*?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami, mendeskripsikan dan menganalisis dinamika komunikasi kelompok dalam mencapai konsensus sebagai suatu upaya merespons adanya perubahan pasca keputusan penggabungan unit kerja Bagian KEP dan Buku Digital PT Kanisius Yogyakarta berdasar pada *groupthink theory*.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat peneliti melakukan penelitian dengan topik dinamika komunikasi kelompok dalam proses pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

### **D. 1. Manfaat akademis:**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori *groupthink* melalui penelitian yang dilakukan pada suatu kelompok. Selain itu, dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi akan adanya keterkaitan antara asumsi dasar teori *groupthink* dalam dinamika komunikasi kelompok untuk mencapai suatu konsensus.

D. 2. Manfaat praktis:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam upaya mencapai suatu konsensus berdasar pada kesesuaian antara proses *groupthink* dan dinamika komunikasi kelompok.

