

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era masa kini dengan perkembangan teknologi komunikasi menghadirkan banyak perubahan gaya hidup manusia, ditambah lagi dengan kehadiran Covid-19 yang memaksa individu untuk dapat beradaptasi dengan cara memaksimalkan teknologi sebagai media dalam bertahan hidup (Arianto, 2021). Hal ini juga berdampak pada munculnya bentuk baru dari sebuah organisasi yang tidak lagi bergantung pada ruang secara fisik, namun operasionalnya dapat dilaksanakan secara jarak jauh menggunakan media komunikasi digital sehingga ruang dan waktu bukan menjadi penghambat dalam beroperasi (Zahro, 2024). Dalam hal ini, organisasi tidak lagi dimaknai hanya sebagai struktur atau sistem kerja, namun sebagai ruang sosial dan budaya yang terbentuk melalui proses komunikasi yang berkelanjutan. Komunikasi adalah sarana utama yang digunakan anggota organisasi untuk bersama-sama menciptakan makna, menanamkan budaya organisasi dan menegosiasikan nilai (Febrianti et al., 2025). Dalam perspektif studi komunikasi, sebuah budaya organisasi tidak dimaknai sebagai norma maupun aturan formal, namun sebagai perjalanan praktik komunikasi simbolik yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari para anggota organisasi (Asteria, 2025).

Namun, di balik fleksibilitasnya, organisasi yang sepenuhnya bergantung pada ruang digital menyimpan kerentanan tersendiri. Kraut dan Resnick (2012) menunjukkan bahwa tidak semua komunitas daring mampu bertahan, banyak

komunitas yang meredup hingga berhenti beroperasi karena gagal mempertahankan keterlibatan anggotanya, terutama anggota baru yang cenderung memiliki komitmen lebih rendah dibandingkan anggota lama. Dalam konteks kerja jarak jauh, Kantola dan Zoonen (2025) menyoroti fenomena yakni ketika anggota tiba-tiba menghilang dan tidak lagi merespons komunikasi rekan kerjanya. Kelompok virtual juga kerap mengalami berkurangnya upaya, rendahnya kualitas interaksi, hingga penurunan keterlibatan anggota (Hasanah *et al.*, 2026).

Kerentanan tersebut semakin besar pada organisasi berbasis kerelawanan. Organisasi nirlaba yang mengandalkan relawan menghadapi tingkat pergantian relawan yang tinggi, yang salah satunya dipicu oleh kelelahan (*burnout*) akibat ketidakjelasan peran dan minimnya ruang bagi relawan untuk menyuarakan pendapat (Allen & Mueller, 2013). Hustinx dan Lammertyn (2003) juga menunjukkan bahwa kerelawanan masa kini cenderung bergeser ke arah gaya reflektif, yakni keterlibatan yang bersifat jangka pendek, episodik, dan sangat bergantung pada makna serta manfaat personal yang dirasakan relawan. Dengan kata lain, organisasi relawan digital harus terus berupaya menjaga keterlibatan anggotanya, sebab tidak ada ikatan kontrak, gaji, maupun kehadiran fisik yang dapat menahan mereka.



Gambar 1. 1 Akun Instagram WriteYuk

Organisasi digital semakin populer di Indonesia, dan salah satu organisasi tersebut adalah WriteYuk dengan instagram @writeyuk.id. WriteYuk adalah organisasi nasional yang membantu anak sekolah dan mahasiswa terhubung satu sama lain melalui beragam divisi yang dapat membantu mereka untuk berkembang dan menerima mentoring kompetisi gratis melalui platform digital (S. I. Putri, 2024). Semua kegiatan WriteYuk dilakukan secara daring melalui grup WhatsApp serta konferensi video seperti Google Meet dan Zoom. Melalui instagram WriteYuk, dapat dilihat bahwa banyak anggota internal WriteYuk yang mendapatkan prestasi baik nasional hingga internasional, selain itu WriteYuk juga sering mengunggah postingan yang bersifat informatif mengenai dunia kompetisi hingga karir sebagai konsumsi publik. WriteYuk telah berdiri sejak 2023 dan memiliki 11,3 ribu followers di instagram. Keanggotaan WriteYuk bersifat kerelawanan dan berbasis batch, yakni setiap angkatan pengurus menjalani masa keanggotaan sekitar enam bulan sebelum digantikan oleh angkatan berikutnya melalui

proses rekrutmen terbuka. Pada saat penelitian ini dilakukan, WriteYuk telah memasuki Batch 7. Aktivitas dalam membuat konten yang konsisten dan informatif menjadi menarik untuk dicermati dan diteliti, sebab keberhasilannya tentu tak lepas dari budaya organisasi yang menciptakan hubungan antar anggota internal untuk berperan secara profesional dan dinamikanya dalam berkomunikasi secara internal yang berlangsung di balik layar walau segala kegiatan dilaksanakan secara daring.

WriteYuk sebagai organisasi daring dengan anggotanya yang merupakan generasi muda rentang pelajar dan mahasiswa, tentunya menuntut komitmen organisasi yang kuat, koordinasi yang efektif di antara anggotanya yang tersebar di berbagai zona waktu, serta partisipasi aktif dari seluruh anggota pengurus. Idealnya, penggunaan ruang digital ini seharusnya memberikan fleksibilitas, memfasilitasi koordinasi yang efektif antar anggota, dan menghilangkan hambatan komunikasi, sehingga mempertahankan keterlibatan anggota yang bekerja tanpa insentif finansial. Namun, realitas hubungan internal di antara anggota komite WriteYuk mengungkapkan dinamika yang kompleks antara harapan ideal dalam mengelola organisasi virtual dan realitas situasi. Komitmen dan kemauan untuk melakukan upaya ekstra seharusnya menjadi landasan bagi mahasiswa ketika mereka memutuskan untuk bergabung dengan organisasi sukarelawan.

Sistem keanggotaan berbasis batch inilah yang menjadikan WriteYuk menarik sekaligus menantang untuk diteliti. Berbeda dengan organisasi yang anggotanya menetap dalam jangka panjang, anggota WriteYuk hanya memiliki

waktu sekitar enam bulan untuk beradaptasi, membangun kedekatan, dan menuntaskan target program kerja, tanpa imbalan finansial dan tanpa pernah bertemu secara fisik. Kondisi ini menyerupai pola kerelawanan jangka pendek sebagaimana digambarkan Hustinx dan Lammertyn (2003), sehingga memunculkan persoalan utama: bagaimana organisasi dapat menumbuhkan komitmen dan orientasi berprestasi dalam waktu yang singkat, tanpa otoritas formal, dan sepenuhnya melalui komunikasi digital.

Berdasarkan pra-riset berupa wawancara awal yang dilakukan penulis dengan salah satu pemimpin divisi di WriteYuk sebelum penelitian ini dirancang, diketahui bahwa ruang komunikasi berbentuk digital memiliki keterbatasan seperti memungkinkan munculnya ambiguitas dalam menafsirkan instruksi pemimpin khususnya dalam memandang pesan-pesan dimana dapat mendorong kemajuan kerja sebagai bentuk tekanan yang menciptakan jarak sosial, sementara di sisi lain justru dapat di maknai sebagai sumber motivasi. Informan pun menambahkan bahwa komitmen anggota yang awalnya tampak sangat termotivasi untuk berbuat lebih banyak dan berkontribusi mengalami penurunan motivasi dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi seiring waktu.

Masalah dengan dinamika ini terletak pada bagaimana anggota membangun dan menafsirkan nilai-nilai prestasi dan komitmen organisasi dalam keterbatasan interaksi daring. Dalam organisasi nirlaba berbasis sukarelawan, aturan dan insentif kerja tidak dapat ditegakkan melalui sanksi administratif yang ketat. Sebaliknya, loyalitas harus diciptakan dan dipupuk

melalui pengembangan budaya komunikasi yang mendefinisikan kembali pentingnya kontribusi dan perasaan menjadi bagian dari organisasi. Kurangnya konsensus tentang praktik komunikasi digital berarti bahwa pesan baik ajakan untuk bertindak maupun ungkapan terima kasih rentan terhadap bias interpretasi yang pada akhirnya memperburuk demotivasi anggota.

Penelitian tentang budaya dan komunikasi dalam organisasi digital sudah banyak dijalani, salah satu contohnya yakni penelitian yang digagas oleh Sasmita, dkk dengan judul “Analisis Peran Media Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Tengah Tantangan Disrupsi Digital” dalam penelitian tersebut menunjukkan kekuatan perubahan dalam organisasi mahasiswa yang disebabkan oleh media digital. Media digital dalam sebuah organisasi menjadi penting terutama dalam penyebaran informasi dan koordinasi. Media digital dipandang sebagai *platform* bersama untuk komunikasi, yang mendorong persatuan di antara anggota, tetapi pada saat yang sama menyebabkan masalah seperti mengurangi kedalaman pengenalan dan menciptakan kesalahpahaman (Sasmita et al., 2025). Namun, penelitian ini hanya memposisikan komunikasi digital terutama sebagai peran tambahan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan tidak menyoroti pola bahasa dan pola-pola tuturan yang digunakan para anggota sebagai bagian dari konstruksi budaya dan membentuk keterlibatan dalam organisasi digital.

Oleh karena itu, masih terdapat celah dalam penelitian mengenai upaya memahami pola-pola tuturan yang terbentuk dalam organisasi WriteYuk

mengenai prestasi dan komitmen dalam organisasi sebagai organisasi digital. Padahal, pola komunikasi sehari-hari dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi yang dibentuk oleh interaksi simbolik dan menjadi penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi diciptakan, dijalani dan mempengaruhi keberjalanan dalam lingkungan organisasi, khususnya organisasi digital melalui pemaknaan pola komunikasi (Priyowidodo, 2025).

Dalam studi komunikasi, teori komunikasi organisasi memposisikan komunikasi sebagai proses utama untuk membangun dan mempertahankan suatu organisasi (Syafitri & Toni, 2024). Komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu langkah terpenting dalam pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Griffin (2013) mendefinisikannya sebagai proses mentransfer informasi, ide dan emosi antar anggota organisasi melalui berbagai saluran terorganisir (Sutrijadi et al., 2024)). Komunikasi ini tidak hanya berperan sebagai alat untuk mengirimkan informasi, namun ikut mengambil peran dalam membangun budaya organisasi, memperkuat hubungan interpersonal, dan mendukung tercapainya target dari sebuah organisasi. Sebagaimana pandangan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah seperangkat norma, nilai, dan kepercayaan bersama yang membimbing perilaku dan keputusan anggotanya (Sutrijadi et al., 2024). Organisasi bukan hanya sekedar sudut pandang yang bersifat formal, tetapi tercipta sebagai sistem sosial yang dipertahankan dan diubah berdasarkan dinamika organisasi. Oleh karena itu, komunikasi lebih dari sekedar menyampaikan informasi, tetapi juga merupakan sebuah aktivitas

untuk menciptakan pemahaman yang menghasilkan nilai, norma, dan kepercayaan bersama antar anggota dalam suatu organisasi (Mafaza, 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka perspektif ini menekankan bahwa upaya dalam memahami sebuah organisasi didefinisikan pada praktik komunikasi yang dijalankan dan dimaknai oleh para anggota.

Dalam konteks organisasi digital, gagasan Griffin, Robbins dan Judge menjadi semakin penting, karena semua aktivitas organisasi berlangsung di lingkungan komunikasi daring. *Platform* digital menjadi tempat utama dimana anggota organisasi secara kolektif memahami makna, aturan, dan nilai-nilai organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi digital seperti WriteYuk yang beroperasi secara daring dengan anggota tersebar di Indonesia dan berupaya memajukan pertumbuhan siswa dan mahasiswa dapat dianggap sebagai kisah percakapan digital yang unik. Namun, bagaimana aktivitas ini membentuk budaya organisasi dan bagaimana anggota organisasi memahami budaya percakapan di ruang digital masih perlu dieksplorasi secara lebih terperinci.

Merujuk penjelasan dari latar belakang diatas, penulis terdorong untuk mengeksplorasi organisasi WriteYuk sebagai organisasi digital menjadi sebuah penelitian, penelitian ini akan berfokus pada upaya memahami pola-pola komunikasi terkait prestasi dan partisipasi anggota WriteYuk dalam berorganisasi digital dengan judul “Memahami Pemaknaan Prestasi dan Komitmen Relawan dalam Organisasi Digital (Studi Kualitatif pada Organisasi WriteYuk).” Melalui pendekatan kualitatif, penulis dapat mengeksplorasi

secara alami bagaimana makna atas nilai prestasi dan komitmen organisasi berjalan melalui interaksi anggota WriteYuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis tematik untuk memetakan pola tuturan anggota WriteYuk. Teori komunikasi organisasi, teori budaya organisasi, serta konsep komitmen organisasi digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menafsirkan pola tersebut. Dalam kombinasi ini, riwayat obrolan grup WhatsApp dan interaksi dalam rapat Zoom dipandang bukan sekadar sarana teknis untuk bertukar pesan, melainkan juga sebagai ruang tempat anggota membangun dan menegosiasikan makna prestasi dan komitmen. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui dan memahami pola tuturan, gaya komunikasi, serta praktik yang tercipta dalam interaksi antaranggota WriteYuk sebagai bagian dari budaya organisasi yang dibangun melalui interaksi sehari-hari.

1.2 Perumusan Masalah

Organisasi digital dipahami sebagai formasi sosial yang terbentuk melalui proses komunikasi yang berkelanjutan (Iskandar, 2024). Melalui praktik komunikasi, anggota organisasi menciptakan dan mendefinisikan nilai, norma, dan kepercayaan yang membentuk budaya organisasi melalui pola-pola tuturan yang terjadi dalam komunikasi sehari-hari (Priyowidodo, 2025). Dalam organisasi digital, seluruh interaksi tersebut berlangsung di lingkungan komunikasi daring, sehingga tuturan menjadi sarana utama pembentukan makna.

WriteYuk adalah organisasi daring berbasis kerelawanan yang memfasilitasi generasi muda untuk berkoneksi dan belajar di skala nasional, dengan masa keanggotaan per batch sekitar enam bulan. Minimnya kendali fisik,

tidak adanya insentif finansial, serta singkatnya masa keanggotaan kerap memicu penurunan motivasi serta penafsiran yang bias terhadap instruksi kerja di ruang digital. Di sisi lain, upaya memastikan penyelesaian tugas dan menjaga kedisiplinan organisasi menuntut strategi komunikasi yang peka terhadap aspek budaya, agar hubungan interpersonal antaranggota tidak terganggu. Padahal, komitmen dan motivasi untuk meraih keberhasilan merupakan hal yang krusial bagi keberlangsungan organisasi relawan virtual seperti WriteYuk. Oleh karena itu, WriteYuk menjadi menarik untuk ditelusuri, khususnya terkait bagaimana penggunaan bahasa dan frasa tertentu dalam komunikasi digital mencerminkan nilai-nilai prestasi dan komitmen, serta bagaimana pola tuturan tersebut membentuk pemahaman bersama tentang budaya organisasi dalam waktu keanggotaan yang singkat.

Berdasarkan kondisi tersebut, pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana prestasi dan komitmen organisasi dimaknai oleh anggota relawan WriteYuk melalui pola tuturan dalam komunikasi digital selama satu periode keanggotaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pemaknaan prestasi dan komitmen organisasi oleh anggota relawan WriteYuk melalui pola tuturan yang muncul dalam komunikasi digital, serta bagaimana pola tersebut berperan menjaga keterlibatan anggota selama satu periode keanggotaan.

1.4 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 signifikansi yang terdiri atas signifikansi teoritis, praktis dan sosial yang dijabarkan di bawah ini:

1.4.1 Signifikansi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik bagi perkembangan ilmu komunikasi, terutama pada ranah komunikasi organisasi dan budaya organisasi digital. Studi ini memperkaya kajian mengenai bagaimana komitmen dan prestasi dikonstruksi melalui praktik komunikasi pada organisasi relawan digital dengan masa keanggotaan singkat, sebuah konteks yang belum banyak dikaji dalam penelitian komunikasi organisasi.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Pada praktis, penelitian ini ditargetkan untuk mampu berperan menjadi referensi bagi *platform* organisasi digital, khususnya WriteYuk untuk memahami bagaimana praktik komunikasi melalui bahasa dan ucapan membentuk nilai-nilai prestasi dan komitmen anggota. Melalui hal tersebut, organisasi dapat mengevaluasi manajemen komunikasi internal mereka, terutama dalam mengembangkan model komunikasi yang lebih efektif dan ramah pengguna yang mendorong partisipasi anggota.

1.4.3 Signifikansi Sosial

Secara sosial, hasil dari penelitian ini turut berkontribusi memberi gambaran tentang dinamika komunikasi dan budaya organisasi dalam komunitas digital yang berfokus pada pengembangan diri dalam mencapai prestasi dikalangan generasi muda. Temuan penelitian ini mampu berperan sebagai referensi bagi masyarakat dan komunitas pendidikan dalam memahami peran organisasi digital sebagai ruang untuk membentuk nilai, motivasi, dan pengalaman sosial generasi muda di Indonesia yang sehat dan berkelanjutan.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah perspektif atau pendekatan penelitian yang dikembangkan berdasarkan kriteria tertentu. Menurut Hamzah B. Uno, paradigma adalah kerangka kerja untuk menentukan kebenaran atau memperkuat kebenaran dengan cara menganalisis fenomena dan teori untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Uno, 2020).

Paradigma yang dipilih pada penelitian ini yakni paradigma interpretif, paradigma ini memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang beragam dan terus berkembang, bukan sebagai bentuk tetap yang dibentuk oleh interaksi dan proses pembentukan makna individu dalam konteks sosial tertentu. Dalam paradigma ini, realitas dipandang sebagai

produk konstruksi sosial, yang diciptakan melalui adanya pengalaman yang terbentuk dari aktivitas interaksi sehari-hari (Uno, 2020) .

Dalam konteks komunikasi organisasi, paradigma interpretif tidak menganggap organisasi sebagai sistem formal atau mekanis semata, melainkan sebagai fenomena sosial yang didukung oleh praktik komunikatif para anggotanya. Nilai, norma, dan makna keberhasilan dalam organisasi tidak dianggap tetap dan tidak berubah, melainkan sebagai hasil dari konstruksi simbolik yang dibentuk melalui komunikasi berkelanjutan dan pertukaran pesan (Rahardjo, 2018).

Penerapan paradigma interpretif relevan dengan penelitian penulis karena tujuannya adalah untuk memahami bagaimana anggota organisasi digital yakni organisasi WriteYuk memaknai aktivitas komunikasi mereka, khususnya melalui penggunaan pola-pola tuturan dalam pertukaran pesan di aktivitas sehari-hari selama berorganisasi. Paradigma ini tidak berfokus pada hubungan sebab-akibat, tetapi lebih pada proses pembentukan makna, pengalaman pribadi, dan praktik komunikasi yang membentuk budaya organisasi di ranah digital.

Dengan menggunakan paradigma interpretif, penelitian ini memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi realitas dari perspektif anggota organisasi, khususnya untuk memahami bagaimana bahasa, frasa, dan simbol komunikatif digunakan untuk menciptakan makna yang terkait dengan prestasi dan komitmen menjadi anggota. Oleh

karena itu, komunikasi dipahami sebagai praktik budaya yang tidak hanya mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma organisasi, tetapi juga turut memegang kontribusi penting untuk pembentukan dan pemeliharaan budaya digital organisasi dalam jangka panjang.

1.5.2 *State of The Art*

- a. Transformasi Digital Dan Kinerja: Kajian Peran Budaya Organisasi, Kompetensi Digital, Strategi Bisnis Di Bisnis Telekomunikasi (Riduan & Firdaus, 2024)

Penelitian oleh Riduan dan Firdaus mengeksplorasi bagaimana transformasi digital dalam organisasi dimaknai dengan berfokus pada kemampuan digital, peran budaya organisasi, serta strategi bisnis. Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwasannya komunikasi memainkan tanggung jawab penting dalam terbentuknya budaya organisasi dimana mekanismenya terwujud dalam interaksi berulang seperti koordinasi kerja, pertukaran informasi, dan kebiasaan komunikasi sehari-hari. Dalam penelitian ini, budaya organisasi didefinisikan sebagai kesamaan pemahaman yang dibentuk oleh setiap anggota organisasi berdasarkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan komunikasi mereka.

Namun, studi ini hanya meneliti komunikasi pada tingkat struktural dan fungsional, sehingga tidak membahas bagaimana praktik komunikasi ini tercermin dalam penggunaan bahasa atau pengkodean verbal dalam interaksi sehari-hari. Lebih lanjut, studi ini tidak secara spesifik membahas

bagaimana anggota organisasi memahami isi komunikasi yang mereka lakukan, terutama dalam lingkungan organisasi yang sepenuhnya digital. Oleh karena itu, studi ini belum mengeksplorasi signifikansi pengkodean verbal dalam komunikasi digital dalam membentuk budaya organisasi, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pemahaman kita tentang peran pengkodean verbal dalam komunikasi digital dalam membentuk budaya organisasi, khususnya mengenai nilai-nilai pencapaian dan loyalitas anggota.

- b. Analisis Peran Media Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Tengah Tantangan Disrupsi Digital (Sasmita et al., 2025)

Penelitian ini meneliti peran media digital dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi, khususnya dalam organisasi mahasiswa. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pemakaian *platform* digital seperti WhatsApp dan Zoom dapat mempercepat pertukaran informasi, meningkatkan mekanisme koordinasi, dan meningkatkan partisipasi anggota di berbagai wilayah. Pada penelitian ini, komunikasi digital dipandang sebagai alat yang mendukung efektivitas organisasi dan memperkuat hubungan antar anggota.

Namun, studi ini hanya berfokus pada aspek-aspek seperti efektivitas komunikasi dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan teknologi digital. Studi ini belum mengeksplorasi bagaimana

praktik komunikasi yang dilakukan melalui media digital memberikan makna yang lebih dalam seperti rasa pencapaian, komitmen, dan identitas di antara anggota organisasi. Lebih lanjut, penggunaan bahasa dalam komunikasi digital belum dianalisis sebagai praktik simbolik yang membentuk budaya organisasi. Oleh karena itu, masih ada ruang untuk mengeksplorasi pola-pola tuturan dalam komunikasi digital, tidak terbatas pada alat koordinasi, namun juga sebagai upaya untuk membentuk prestasi dan komitmen dalam organisasi.

c. Tinjauan Literatur tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan di Era Digital (Iskandar, 2024)

Penelitian ini meneliti budaya organisasi dalam konteks era digital, dengan fokus pada pentingnya nilai-nilai seperti kolaborasi, fleksibilitas, dan adaptabilitas dalam memicu semangat positif karyawan. Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berkontribusi besar dalam membentuk keterlibatan dan motivasi karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Teknologi digital dipandang sebagai sarana untuk mempromosikan bentuk-bentuk komunikasi baru yang lebih fleksibel dan kolaboratif.

Namun, penelitian ini masih bersifat teoritis dan belum memberikan gambaran empiris tentang bagaimana budaya organisasi ini dibentuk oleh praktik komunikasi sehari-hari. Lebih lanjut, studi ini belum secara spesifik menyelidiki bagaimana pola tuturan dan bahasa yang

digunakan dalam interaksi organisasi berperan dalam membentuk nilai-nilai dan norma-norma organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mendorong terciptanya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana praktik komunikasi, terutama melalui pola tuturan menjadi bagian dari konstruksi budaya organisasi digital, khususnya dalam membangun makna prestasi dan keterlibatan anggota untuk berkomitmen selama menjadi bagian dalam organisasi.

d. Makna Perubahan bagi Generasi Z: Studi Kualitatif terhadap Karyawan Muda dalam Organisasi Dinamis (Dipoatmodjo, 2025)

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dan bertujuan untuk meneliti bagaimana Generasi Z memandang perubahan organisasi dalam konteks organisasi yang dinamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu memandang perubahan organisasi secara berbeda, mereka melihatnya sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi sekaligus tantangan yang menciptakan ketidakpastian. Pandangan ini didasarkan pada pengalaman berkomunikasi dengan lingkungan organisasi, termasuk melalui praktik komunikasi sehari-hari.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengalaman subjektif dalam memahami dinamika organisasi. Namun, penelitian ini berfokus pada konteks organisasi formal dan tidak secara terpisah meneliti bagaimana praktik komunikasi digital membangun makna dalam organisasi berbasis komunitas. Lebih lanjut, studi ini belum meneliti

penggunaan bahasa atau pola tuturan dalam proses penciptaan makna. Oleh karena itu, masih terdapat tanda tanya dalam memahami bagaimana pola tuturan dalam komunikasi digital membentuk makna prestasi dan komitmen anggota dalam organisasi digital.

- e. *The Role of Leaders in Small Group Communication: Analysis of Speech Acts* (Salleh & Yusof, 2021)

Penelitian oleh Salleh dan Yusof mengeksplorasi peran komunikasi dalam kelompok kecil, dengan fokus pada penggunaan perilaku verbal oleh leader kelompok. Penelitian mereka menunjukkan bahwa keberhasilan suatu kelompok dalam mencapai tujuan diskusinya bukan sekedar bergantung terhadap isi diskusi, melainkan juga pada pola komunikasi yang difungsikan oleh pemimpin kelompok. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pemimpin kelompok yang efektif sering menggunakan berbagai perilaku verbal selama komunikasi, seperti perilaku verbal *assertive*, *informative*, *suggestive*, *descriptive*, *assentive*, *requestive*, dan *question*. Perilaku verbal ini membantu mengarahkan diskusi, membangun pemahaman bersama, dan meningkatkan keterlibatan anggota kelompok.

Studi ini menegaskan bahwa bahasa yang digunakan dalam komunikasi kelompok bukan semata mata berperan sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi hadir sebagai tindakan sosial yang fungsi spesifiknya dapat membentuk dinamika kelompok. Oleh karena itu, penggunaan kode verbal merupakan faktor kunci dalam meningkatkan

efisiensi komunikasi dan memastikan interaksi yang sukses dalam kelompok. Namun, studi ini masih berfokus pada konteks komunikasi tatap muka dalam kelompok kecil dan menekankan peran pemimpin kelompok. Oleh karena itu, penelitian ini belum mengkaji secara detail bagaimana kode verbal dipahami dalam konteks komunikasi organisasi digital atau daring. Lebih lanjut, penelitian ini belum mengeksplorasi bagaimana penggunaan bahasa dalam interaksi sehari-hari membentuk kesuksesan dan rasa memiliki dalam organisasi digital berbasis komunitas. Oleh karena itu, penelitian ini membuka kemungkinan untuk penyelidikan lebih lanjut tentang kode verbal dalam komunikasi organisasi digital.

F. Konklusi Dari 5 *State of The Art* Di Atas Terhadap Penelitian Penulis

Secara umum, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komunikasi memiliki andil yang penting dalam merancang dan mempertahankan budaya organisasi, meningkatkan efektivitas komunikasi, dan mempengaruhi pengalaman serta interpretasi anggota organisasi. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek efektivitas, struktur, dan pengalaman bersama, daripada secara spesifik menganalisis bahasa dan pola tuturan sebagai praktik komunikasi yang membentuk makna budaya organisasi. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi kesenjangan tersebut untuk mengkaji pola tuturan dalam komunikasi organisasi digital sebagai praktik budaya yang

membentuk makna keberhasilan dan komitmen bagi anggota organisasi WriteYuk.

1.5.3 Teori Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi secara garis besar dapat diartikan sebagai perjalanan pengiriman dan berbagi pesan antar organisasi yang bekerja sama untuk merealisasikan tujuan atau harapan bersama (Siregar et al., 2021). Dalam buku “Komunikasi Organisasi” karya Siregar, dkk mengungkapkan bahwa komunikasi tidak dapat dilihat hanya sebagai penyampaian pesan, tetapi lebih sebagai proses berkelanjutan untuk mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Komunikasi organisasi merupakan komponen kunci keberhasilan organisasi. Griffin (2013) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses di mana anggota kelompok berbagi informasi, pemikiran, dan perasaan melalui saluran yang telah ditentukan (Sutrijadi et al., 2024). Sistem ini lebih dari sekedar berfungsi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga berperan untuk menciptakan budaya organisasi, memperkuat hubungan interpersonal, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan norma, tata krama, dan kepercayaan yang membimbing perilaku dan sikap anggota organisasi (Pertiwi et al., 2021). Pada aspek ini, komunikasi ikut andil secara penting dalam mengekspresikan dan memperkuat budaya ini

melalui berbagai bentuk komunikasi, seperti rapat, pesan, dan percakapan sehari-hari.

Organisasi dipandang sebagai entitas terbuka dan dinamis yang terus berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga perlu untuk menjaga komunikasi yang terbuka, koherensi, dan kelangsungan hidup (Siregar et al., 2021). Dengan kata lain, komunikasi bukan hanya alat organisasi, tetapi fondasi tempat organisasi dapat tumbuh dan berfungsi. Dalam suatu organisasi, komunikasi memiliki 2 sifat dimana dapat bersifat formal maupun secara informal. Komunikasi formal berkaitan dengan struktur, peran, aturan, dan wewenang organisasi, sedangkan komunikasi informal terutama berkaitan dengan interaksi sosial dan interaksi antar anggota yang terjadi di luar struktur formal. Selain itu, komunikasi dalam suatu organisasi dapat bersifat vertikal dari atasan ke bawahan atau sebaliknya serta horizontal antar kolega (Siregar et al., 2021). Pola komunikasi ini menciptakan jaringan hubungan dalam organisasi yang menentukan bagaimana informasi mengalir, keputusan dibuat, dan koordinasi dilakukan.

McLean dan McLean (2014) berpendapat bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi efektif cenderung akan meningkatkan pengalaman positif antar anggota sehingga tingkat kepuasan dan kinerja menjadi lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki komunikasi efektif. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan responsif

berkontribusi dalam meningkatnya koordinasi, kolaborasi, dan inovasi, yang pada langkah selanjutnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Sutrijadi et al., 2024). Teori komunikasi organisasi klasik berfokus pada struktur formal dan tingkat hierarki manajemen komunikasi, di mana saluran formal dan otoritas formal memastikan distribusi informasi yang sistematis. Namun, pendekatan ini telah dikritik karena tidak cukup memperhatikan dimensi psikologis dan sosial komunikasi, termasuk motivasi, persepsi, dan dinamika interaksi (Sutrijadi et al., 2024).

Sebagai respons terhadap keterbatasan ini, pendekatan perilaku terhadap komunikasi organisasi telah muncul, yang menekankan aspek individu. Kreps (2014) menyoroti pentingnya motivasi, persepsi, dan pengalaman individu dalam membentuk pola komunikasi di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2018) juga menekankan peran penting komunikasi informal dan jaringan sosial dalam mendorong kolaborasi dan inovasi organisasi. Dengan menggabungkan pendekatan klasik dan perilaku, organisasi dapat lebih memahami bagaimana komunikasi dapat digunakan untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan strategis (Siregar et al., 2021). Pendekatan holistik ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi komunikasi adaptif yang merespons dinamika lingkungan yang terus berubah. Teori ini relevan dengan topik penelitian WriteYuk karena komunikasi organisasi menjelaskan bagaimana proses pertukaran informasi dalam suatu

organisasi berperan dalam membentuk koordinasi, keterlibatan, dan efektivitas kerja anggota (Sutrijadi et al., 2024). Dalam konteks WriteYuk, teori ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana komunikasi digital menjadi dasar untuk mendorong partisipasi dan mempertahankan komitmen anggota dalam kegiatan organisasi.

1.5.4 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi aspek krusial bagi setiap organisasi karena menggambarkan bagaimana nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku menghasilkan perilaku anggota organisasi berkomunikasi dan berkolaborasi (Marliani & Merisa, 2024). Kehadiran budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi dinamika internal, tetapi juga kinerja operasional yang efisien, kepuasan anggota, dan keberhasilan dari sebuah organisasi secara keseluruhan (Iskandar, 2024). Para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang definisinya, Shen (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola yang melibatkan asumsi dasar dengan secara kolektif diproduksi oleh para anggota dalam memecahkan kendala adaptasi eksternal dan integrasi internal, lalu ditransmisikan sebagai cara berpikir serta berperilaku yang benar. Hofstede dan rekan-rekannya (1980) menganggap ini sebagai "konfigurasi pemikiran kolektif" yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya (Eva Yuliana et al., 2022). Di sisi lain, Deal dan Kennedy (2000) menyederhanakannya sebagai "cara kita menjalankan sesuatu di sini," menekankan kebiasaan dan praktik

yang sudah mapan. Dennison (1990) menambahkan bahwa budaya organisasi dapat dipecah menjadi empat dimensi utama agar mudah untuk dipahami yakni misi, stabilitas, komitmen, dan ketahanan, yang berkontribusi pada stabilitas dan penciptaan nilai organisasi (Lase et al., 2025).

Lebih spesifiknya, budaya organisasi mencakup elemen-elemen yang saling terkait seperti nilai-nilai, norma, simbol, dan perilaku (I. C. Putri et al., 2025). Nilai-nilai membentuk fondasinya karena mencerminkan keyakinan inti yang membimbing pengambilan keputusan dan perilaku anggota. Norma diterjemahkan menjadi aturan tak tertulis yang mengatur hubungan sehari-hari, mulai dari gaya komunikasi hingga kode berpakaian. Simbol di sisi lain lebih nyata, seperti logo, tata letak kantor, atau ciri khas organisasi yang mencerminkan identitas dan karakter lembaga tersebut (Syafitri & Toni, 2024). Perilaku mencakup perilaku dan kebiasaan sehari-hari organisasi, seperti prosedur, rapat, dan sistem penghargaan yang membantu memperkuat nilai-nilai dan standar perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat mengintegrasikan semua elemen ini dan memastikan perilaku yang konsisten di antara para anggotanya.

Model Dennison (1990) menekankan bahwa perusahaan dengan misi yang jelas, kepemimpinan yang terfokus, karyawan yang aktif, dan kemampuan beradaptasi cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Selain

itu, budaya perusahaan juga merupakan dasar keberlanjutan. Keberlanjutan lebih dari sekedar stabilitas finansial, tetapi juga dengan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan. Perusahaan yang menyatukan nilai-nilai pembangunan berkelanjutan ke dalam kebiasaan budaya organisasi mereka menekankan perilaku etis, kepedulian perusahaan dalam kontribusi sosial, dan keterlibatan stakeholder (Ginting & Bangun, 2022).

Budaya etis mendorong transparansi dan akuntabilitas, yang mengurangi kemungkinan perilaku tidak etis (Riduan & Firdaus, 2024). Dalam konteks ini, komunikasi memainkan peran integral dalam budaya organisasi. Budaya yang kuat memberikan pedoman untuk interaksi anggota, memastikan mereka mematuhi nilai-nilai dan standar bersama. Sebaliknya, ketika budaya lemah atau kurang terdefinisi dengan baik, komunikasi seringkali tidak terstruktur dan dapat menyebabkan kesalahpahaman. Komunikasi dalam suatu organisasi juga membantu memperkuat budaya melalui pesan yang dikomunikasikan oleh para pemimpin dan anggota. Mendemonstrasikan nilai-nilai, merayakan keberhasilan, dan memberikan umpan balik positif adalah cara untuk memperkuat nilai-nilai yang dihargai ini. Namun, jika budaya tidak sesuai, konflik komunikasi dan pesan yang bertentangan dapat menyebabkan kebingungan dan ketidaksepakatan (Asteria, 2025).

Komunikasi tidak terbatas pada menyampaikan informasi, namun juga proses yang merancang budaya. Budaya organisasi dibentuk melalui

interaksi yang sering, penggunaan kata-kata tertentu, kebiasaan komunikasi, dan pemahaman bersama tentang makna (Lase et al., 2025). Nilai dan standar tidak muncul dalam semalam, tetapi dibentuk melalui praktik komunikasi harian yang konsisten. Dengan demikian, komunikasi menjadi alat kunci dalam membantu menciptakan pemahaman bersama tentang tujuan, visi, dan identitas organisasi. Di samping itu, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam menyelesaikan konflik dan meningkatkan kinerja. Organisasi adalah sistem sosial di mana individu dari berbagai kalangan budaya dan sosial yang berbeda dan dengan minat yang berbeda disatukan, dan perbedaan ini tidak dapat dihindari (Ginting & Bangun, 2022). Komunikasi yang terbuka dan saling membangun membantu organisasi mempertahankan konsistensi, menyelesaikan konflik, dan memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan visi dan misinya (Sutrijadi et al., 2024). Oleh karena itu, kualitas komunikasi adalah salah satu pemicu utama yang menjadi arah penentu pencapaian dan kelangsungan sebuah organisasi.

Teori ini relevan dengan topik penelitian WriteYuk karena budaya organisasi menekankan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang dikembangkan dalam suatu organisasi dapat berdampak pada perilaku dan komitmen dari anggotanya (Marliani & Merisa, 2024). Dalam konteks WriteYuk, teori ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana nilai-nilai prestasi dan komitmen yang dipupuk dalam organisasi berkontribusi

pada pengembangan rasa memiliki dan loyalitas di antara anggotanya dalam lingkungan organisasi digital.

1.5.5 Komitmen Organisasi dalam Kerelawanan Digital

Komitmen organisasi merupakan keterikatan anggota terhadap organisasi yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi. Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif (ikatan emosional dan rasa memiliki), komitmen berkelanjutan (pertimbangan untung-rugi apabila meninggalkan organisasi), serta komitmen normatif (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan). Dalam komunikasi, komitmen tercermin melalui kesediaan berpartisipasi, dukungan terhadap anggota lain, dan konsistensi dalam interaksi (Husna, 2024).

Dalam organisasi relawan, komitmen tidak dapat ditopang oleh kompensasi finansial maupun sanksi formal. Hustinx dan Lammertyn (2003) menjelaskan bahwa kerelawanan masa kini cenderung bersifat reflektif dimana keterlibatan relawan lebih singkat, episodik, dan dipengaruhi oleh makna serta manfaat personal yang dirasakan. Ketidakjelasan peran dan minimnya ruang untuk bersuara juga dapat memicu kelelahan hingga keinginan relawan untuk berhenti (Allen & Mueller, 2013). Pada komunitas daring, Kraut dan Resnick (2012) menambahkan bahwa pengalaman interaksi awal sangat menentukan

apakah anggota baru akan bertahan, karena anggota baru cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan anggota lama.

Konsep ini relevan dengan WriteYuk yang anggotanya merupakan relawan dengan masa keanggotaan sekitar enam bulan per batch. Dalam waktu yang singkat tersebut, organisasi perlu menumbuhkan rasa memiliki, memberikan nilai tambah bagi anggota, serta menanamkan tanggung jawab bersama. Dalam penelitian ini, konsep komitmen organisasi digunakan bersama teori komunikasi organisasi dan teori budaya organisasi untuk menafsirkan bagaimana pola tuturan sehari-hari di WhatsApp dan Zoom menjadi sarana pembentukan makna prestasi dan komitmen anggota.

1.6 Operasional Konsep

Operasionalisasi konsep ini disusun sebagai panduan empiris bagi penulis dalam implementasi konsep untuk memetakan, mengklasifikasikan, dan menganalisis rekaman data digital yang diperoleh dari obrolan grup WhatsApp dan transkrip rapat Zoom organisasi WriteYuk. Guna menjaga ketepatan dan fokus analisis dalam observasi lapangan, operasional konsep dalam penelitian ini dirangkum dalam satu titik fokus utama, yaitu komponen pola tutur digital mengenai makna prestasi dan komitmen di WriteYuk.

Makna prestasi dan komitmen dipahami sebagai konstruksi sosial yang membentuk pola komunikasi di antara anggota organisasi. Dalam paradigma

interpretif, makna bukanlah objektif tetapi diciptakan oleh interaksi sosial dan pengalaman individu dalam hubungan. Littlejohn dan Foss (2009) berpendapat bahwa makna dibangun melalui interaksi simbolik dan bahwa individu menafsirkan simbol, bahasa dan perilaku dalam suatu komunitas (Yohana & Saifulloh, 2019).

Prestasi bukan hanya tentang hasil atau pencapaian semata, tetapi harus dibangun melalui komunikasi bagaimana tujuan dinegosiasikan. Tingkat keberhasilan harus didefinisikan dan pencapaian harus dievaluasi. Pada gilirannya, komitmen mencerminkan keterlibatan dan tanggung jawab anggota, yang tercermin dalam komunikasi seperti kesediaan untuk berpartisipasi, dukungan terhadap anggota lain, serta konsistensi dalam interaksi (Husna, 2024). Interpretasi prestasi dan komitmen ini dapat dilihat dalam pola tuturan yang muncul dalam komunikasi digital di dalam organisasi, dan bahasa adalah alat kunci dalam menciptakan dan mempertahankan nilai-nilai ini.

1.7 Argumentasi Penelitian

Mengacu pada pemaparan yang telah penulis uraikan di atas, penulis berasumsi bahwa praktik komunikasi dalam organisasi digital bukan hanya cara untuk menyalurkan informasi, tetapi bahkan juga proses membangun makna melalui penggunaan bahasa dalam interaksi sehari-hari. Pola tuturan yang muncul dalam komunikasi ini menunjukkan bagaimana anggota organisasi membangun pemahaman bersama, khususnya mengenai nilai prestasi dan komitmen. Oleh

karena itu, penulis berargumen bahwa pada organisasi relawan dengan masa keanggotaan singkat seperti WriteYuk, pola tuturan yang dikembangkan pengurus dan anggota berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam waktu terbatas, tanpa bergantung pada insentif finansial maupun sanksi formal.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan melalui penggunaan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif orang-orang yang terlibat (Ardiansyah et al., 2023). Seperti yang dikemukakan Creswell (2018), penelitian kualitatif dilakukan untuk mempelajari dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial atau fenomena manusia.

Tipe deskriptif dipilih karena penelitian ini berupaya menggambarkan secara rinci praktik komunikasi yang berlangsung dalam organisasi digital. Fokus penelitian tidak terletak pada pengujian hubungan antarvariabel, melainkan pada upaya memahami bagaimana pola tuturan digunakan dalam komunikasi organisasi serta bagaimana tuturan tersebut membentuk makna prestasi dan komitmen anggota organisasi. Pemilihan metode ini diambil dengan tujuan untuk mendeskripsikan fenomena sosial

dan memperoleh pemahaman mendalam berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Melalui penelitian kualitatif akan memungkinkan penulis untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan praktik komunikasi yang muncul dalam situasi tertentu, terutama dalam interaksi WriteYuk sebagai organisasi digital (Sinaga, 2023).

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kualitatif diterapkan untuk memetakan dan mendeskripsikan secara komprehensif cara kerja anggota WriteYuk, serta bagaimana mereka membangun dan menafsirkan pola tutur yang berkaitan dengan nilai prestasi dan komitmen terhadap organisasi dalam interaksi daring. Data kualitatif yang diperoleh melalui observasi saat rapat koordinasi via Zoom dan aktivitas dalam grup WhatsApp secara deskriptif dan kontekstual untuk menangkap makna, pola wacana, dan strategi komunikasi budaya yang dikembangkan di dalam organisasi tersebut.

1.8.2 Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada *platform online* yakni ruang komunikasi *online* organisasi WriteYuk, termasuk saluran komunikasi internal seperti grup WhatsApp, dan Zoom/Google Meet. Oleh karena itu, situs penelitian ini bukanlah ruang fisik yang terpisah, tetapi merupakan bagian ruang komunikasi online organisasi tempat aktivitasnya berlangsung.

1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota WriteYuk yang terlibat aktif dalam aktivitas komunikasi organisasi, baik melalui percakapan tertulis pada grup WhatsApp General maupun interaksi lisan pada forum rapat Zoom 7 divisi terdiri atas *Project Management, General Secretary, Human Resource, Graphic Design, Public Relation and Partnership, Social Media, dan Content Writer* sehingga dapat merepresentasikan secara utuh variasi dan dinamika pola tuturan yang terjadi pada kedua *platform* komunikasi tersebut.

1.8.4 Jenis Data

Jenis data yang dioperasikan terhadap penelitian ini adalah data kualitatif meliputi temuan dari kata-kata, tuturan, dan makna yang muncul selama komunikasi di WriteYuk sebagai organisasi digital berlangsung. Data ini dikumpulkan melalui observasi dinamika komunikasi organisasi dalam ruang digital khususnya berfokus pada pertukaran informasi dalam pada grup WhatsApp General maupun interaksi lisan pada forum rapat Zoom 7 divisi. Data yang dikumpulkan meliputi bentuk-bentuk tuturan, gaya komunikasi, dan penggunaan bahasa yang menyampaikan makna prestasi serta komitmen dalam organisasi.

1.8.5 Sumber Data

1.8.5.1 Data Primer

Data Primer dikumpulkan meliputi tuturan yang diucapkan oleh anggota organisasi WriteYuk selama pertemuan daring, diskusi

melalui chat. Tuturan ini merupakan sumber utama untuk mengidentifikasi pola-pola tuturan, serta untuk memahami makna prestasi dan komitmen yang tertanam dalam interaksi komunikasi organisasi WriteYuk.

1.8.5.2 Data Sekunder

Perolehan data sekunder yang didapati oleh penelitian ini bersumber pada jurnal, media massa, buku, dan bahan referensi lainnya yang diperoleh dari *website-website online* yang relevan untuk menjadi bahan penelitian. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan melalui dokumen berupa tangkapan layar percakapan serta dokumen organisasi yang relevan dengan penelitian. Data ini membantu melengkapi dan memperkuat temuan yang diperoleh dari observasi partisipatif terhadap rapat Zoom dan grup WhatsApp General, sehingga memberikan perspektif yang lebih luas tentang praktik komunikasi dalam organisasi digital.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan observasi partisipatif dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Observasi meliputi pemantauan langsung aktivitas komunikasi di media digital organisasi melalui pesan grup dan konferensi video *online*. Melalui observasi ini, praktik komunikasi yang terjadi secara alami di antara anggota organisasi dapat diamati seperti penggunaan pola-pola tuturan, pola interaksi, dan dinamika komunikasi

(Sinaga, 2023). Terakhir, dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi data penelitian seperti pengumpulan notulen rapat, dan dokumen lain yang terkait dengan aktivitas komunikasi organisasi. Data dokumentasi ini dioperasikan sebagai bentuk data pendukung guna memperdalam temuan yang dihasilkan melalui proses observasi partisipatif pada rapat Zoom divisi dan grup WhatsApp General dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, penulis merupakan salah satu pendiri organisasi WriteYuk. Posisi ini memberikan akses terhadap data percakapan serta pemahaman kontekstual mengenai istilah dan kebiasaan komunikasi internal organisasi. Namun, penulis menyadari bahwa posisi tersebut juga berpotensi memengaruhi dinamika rapat maupun penafsiran data. Oleh karena itu, penulis hadir dalam rapat Zoom sebagai pengamat tanpa memimpin agenda, meminta izin perekaman kepada peserta sebelum rapat dimulai, serta menjaga penafsiran data melalui kriteria pengodean yang eksplisit (Tabel 3.2) dan perbandingan antara data WhatsApp dan Zoom.

1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data

Proses analisis dan interpretasi data nantinya dilaksanakan ketika seluruh komponen data telah terkumpul yakni melalui proses observasi partisipatif dan dokumentasi untuk memahami pengalaman komunikasi anggota, proses adaptasi budaya organisasi, serta pemaknaan nilai organisasi dalam konteks komunikasi organisasi digital.

Dalam penelitian ini, proses analisis data menggunakan analisis tematik yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke untuk menganalisis data yang diperoleh. Analisis tematik adalah metode kualitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengategorikan, dan melaporkan pola makna tema yang muncul dalam data secara sistematis (Braun & Clarke, 2006). Dalam penelitian ini, analisis tematik digunakan untuk menganalisis pola-pola tuturan digital dari anggota WriteYuk, dengan mengacu pada teori komunikasi organisasi, teori budaya organisasi, dan konsep komitmen organisasi. Langkah-langkah analisis dan interpretasi data dilakukan melalui enam tahapan yakni:

1. *Familiarizing with data:*

Penulis membaca dan membaca ulang seluruh kumpulan data secara saksama untuk memahami isi umumnya, sembari membuat catatan ide-ide awal. Pada tahap ini, penulis mentranskripsikan rekaman pertemuan Zoom secara verbatim, serta mengumpulkan dan merapikan data percakapan WhatsApp Group General (kata per kata), lalu membaca transkrip tersebut lebih dari satu kali sebelum beralih ke tahap pengodean.

2. *Generating initial codes:*

Penulis melakukan pengodean secara sistematis terkait dengan menandai bagian-bagian kalimat, ungkapan, atau kata kunci yang

memiliki hubungan langsung dengan fokus penelitian yakni seperti frasa prestasi, motivasi, komitmen dan gaya penagihan tugas.

3. *Searching for themes:*

Kode-kode yang telah dihasilkan kemudian dikelompokkan menjadi tema-tema potensial dengan mengumpulkan semua data yang relevan untuk setiap tema. Pada tahap ini, kode-kode seperti ambiguitas dalam norma penugasan, kurangnya pengakuan verbal, atau ekspektasi peran yang tidak jelas dapat dikelompokkan ke dalam tema yang lebih luas terkait proses munculnya kurangnya motivasi pada anggota.

4. *Reviewing themes:*

Penulis memeriksa apakah tema-tema yang teridentifikasi konsisten dengan kutipan data yang telah diberi kode dengan keseluruhan kumpulan data. Pada tahap ini, penulis memastikan bahwa tema tersebut akurat, konsisten, dan benar-benar merepresentasikan realitas interaksi anggota.

5. *Defining and naming themes:*

Penulis menguraikan rincian setiap tema dan menetapkan alur deskripsi yang disampaikan oleh masing-masing tema dalam kaitannya untuk setiap tema utama yang menggambarkan konstruksi pemaknaan atas prestasi dan komitmen organisasi.

6. *Producing the report:*

Pada tahap akhir, penulisan laporan akan memadukan narasi dengan kutipan data, sembari menempatkan temuan dalam konteks literatur yang ada. Dalam hal ini, temuan dikaitkan dengan teori komunikasi organisasi, teori budaya organisasi, dan konsep komitmen organisasi. Pada fase ini, penulis menafsirkan bagaimana anggota WriteYuk membangun makna nilai-nilai prestasi dan komitmen.

Sebagai instrumen pendukung sepanjang proses pengodean dan peninjauan tema di atas khususnya pada tahap ketiga hingga keempat, penulis turut memanfaatkan fitur Word Cloud yang tersedia pada perangkat lunak NVivo. Fitur ini digunakan untuk menampilkan visualisasi frekuensi kata yang paling dominan pada tiap kategori (Node) yang telah dibentuk sebagai salah satu cara mengecek secara cepat apakah pola kebahasaan yang muncul memang selaras dengan definisi operasional kategori tersebut. Penting ditegaskan bahwa Word Cloud dalam penelitian ini tidak diposisikan sebagai bukti utama atau alat pembuktian tunggal atas validitas suatu kategori, melainkan sebagai instrumen eksploratif tambahan yang membantu peneliti mengevaluasi dan mempertajam batasan definisi tiap kategori sebelum ditetapkan secara final pada tahap kelima (*defining and naming themes*). Keputusan akhir mengenai batasan dan penamaan tiap kategori tetap didasarkan pada interpretasi mendalam peneliti terhadap konteks dan makna kutipan data secara menyeluruh, sebagaimana dituntut oleh prinsip dasar analisis tematik itu sendiri

Melalui keenam tahapan ini, analisis tematik menjadi alat metodologis untuk menganalisis bagaimana pesan dikonstruksi, dinegosiasikan, dan diterapkan oleh para anggota WriteYuk di ruang digital.

1.8.8 Kualitas Data (*goodness criteria*)

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretif, oleh karena itu kualitas data diuji melalui konsep *trustworthiness*. Konsep ini digunakan untuk memastikan bahwa data dan temuan penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Najib et al., 2026). *Trustworthiness* dalam penelitian kualitatif meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Kredibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan realitas interaksi subjek penelitian yang terekam dalam data. Penulis menjaga kredibilitas data menggunakan bantuan triangulasi sumber, yaitu dengan mengkaji perbandingan data hasil observasi partisipatif pada rapat Zoom divisi dan grup WhatsApp General terhadap interaksi komunikasi organisasi digital. Selain itu, penulis melakukan pembacaan ulang secara berkala terhadap data mentah untuk memastikan konsistensi interpretasi yang diperoleh.

Transferabilitas berkaitan dengan keteralihan hasil penelitian pada konteks lain yang memiliki karakteristik serupa. Penulis menyajikan

deskripsi secara rinci mengenai konteks organisasi, pengalaman komunikasi anggota, serta dinamika budaya organisasi digital sehingga pembaca dapat memahami relevansi temuan penelitian.

Dependabilitas berfokus pada kesinambungan proses penelitian. Penulis mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara sistematis yang diawali sejak pengumpulan data, analisis, hingga diakhiri oleh penarikan kesimpulan, sehingga perjalanan dari penelitian ini dapat ditelusuri secara jelas.

Konfirmabilitas berkaitan dengan objektivitas dari data penelitian yang didapatkan. Penulis memastikan bahwa penelitian ini dapat mengungkapkan fakta yang didasari pada data yang dikumpulkan dari lapangan, seperti transkrip rapat Zoom, data percakapan WhatsApp, dan catatan observasi, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.