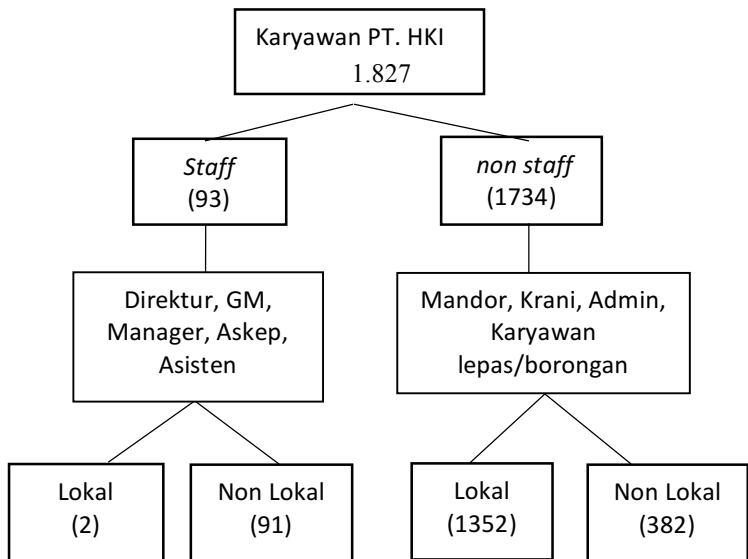


BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hambatan *upward communication* pada Karyawan PT. Hutan Ketapang Industri (HKI). PT. HKI merupakan salah satu entitas anak dari PT. Sampoerna Agro Tbk yang terletak di Kalimantan Barat, lokasi PT. HKI termasuk kawasan pedalaman dan sekitar wilayah konsesi dikelilingi oleh penduduk desa yang mayoritas bersuku Dayak dan Melayu. Pemilihan fokus penelitian mengenai hambatan komunikasi pada karyawan PT. HKI yang didalamnya memiliki perbedaan pembagian karyawan yaitu karyawan *staff* dan *non staff*. Berikut bagan pembagian struktur karyawan di PT. HKI :



Tabel I.1 Tabel Struktur organisasi karyawan PT. HKI (Hasil Olahan Peneliti, sumber : Postek HKI juli 2018)

Dari tabel diatas yang dikatakan karyawan *staff* yaitu karyawan tetap yang terdiri dari : direktur, general manajer, manager, askep (asisten kepala), dan asisten, sedangkan untuk karyawan *non staff* merupakan karyawan kontrak tahunan, bulanan ataupun karyawan lepas (harian) yang terdiri dari: mandor, krani, admin. Selain pembagian dua tipe karyawan secara operasional, di dalam karyawan *staff* dan *non staff* terdapat karyawan lokal dan non lokal. Karyawan lokal yaitu penduduk sekitar yang bekerja di PT. HKI, kemudian karyawan non lokal yaitu seseorang yang bekerja di PT. HKI tetapi datang dari Jawa, Sumatera, Flores, Jakarta, dan kota lainnya. Karena adanya perbedaan pembagian karyawan tersebut, dalam penyampaian informasi kepada karyawan untuk setiap jabatan juga berbeda-beda. Karena adanya perbedaan posisi jabatan dan juga perbedaan budaya pada karyawan PT. HKI, selain itu juga yang menjadi mayoritas adalah karyawan lokal. Berkaitan dengan hal ini maka dapat terjadi sebuah hambatan komunikasi di dalam organisasi.

Komunikasi dalam organisasi tidak selalu berjalan lurus dan lancar seperti yang di harapkan, bahkan seringkali di jumpai dalam suatu organisasi terjadi salah pengertian antara satu anggota dengan anggota lainnya ataupun antara atasan dengan bawahan mengenai pesan yang mereka sampaikan dalam berkomunikasi. Menurut Wursanto dalam Masmuh (2008:82-85) hambatan komunikasi dapat di bedakan menjadi enam macam yaitu : (1) hambatan yang bersifat teknis, (2) hambatan perilaku, (3) hambatan bahasa, (4) hambatan stuktur, (5) hambatan jarak, (6) hambatan latar belakang. Pada penelitian ini keenam hambatan tersebut digunakan untuk mengukur hambatan komunikasi pada karyawan PT.HKI.

Adanya suatu peristiwa yang terjadi pada bulan Mei 2018 di PT.HKI, yaitu adanya unjuk rasa dari sekelompok karyawan lokal PT.HKI yang

bekerja sebagai mandor dan krani (*non staff*). Hal ini terjadi karena mereka merasa tidak terima dengan keputusan atasan yaitu para direktur dan manager yang telah melakukan penurunan jabatan terhadap beberapa karyawan lokal tersebut dengan persetujuan hanya dari pihak *staff* yang mengikuti rapat tanpa adanya pengambilan keputusan secara partisipatif dari pihak karyawan lokal khususnya karyawan *non staff*.

Pada peristiwa tersebut dapat masuk kedalam hambatan perilaku yaitu suatu pandangan yang sifatnya apriori, prasangka yang di dasarkan pada emosi, suasana otoriter, ketidakmauan untuk berubah, sifat yang egosentris (Masmuh, 2008 : 83). Adanya prasangka yang di dasarkan pada emosi karena pada saat melakukan unjuk rasa mereka sebagai karyawan lokal (*non staff*) belum mendengarkan secara langsung penjelasan dari atasan yaitu direktur PT.HKI. Hal ini juga disampaikan oleh Yan Octavian Hutahahea sebagai GM Planning PT. HKI :

“Kejadian demo saat itu terjadi secara tiba-tiba, dan mereka melakukan demo tersebut karena mereka belum bisa menerima adanya keputusan dari pihak perusahaan yang melakukan pemutasian terhadap beberapa karyawan. Kejadian ini juga baru terjadi pertama kalinya di PT. HKI. Merekapun melakukan demo ini karena mereka belum mendengarkan penjelasan lebih detail dari manager dan direktur apa penyebabnya mereka dimutasikan”

Dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa adanya hambatan komunikasi yang bersifat teknis, artinya mereka sebagai karyawan lokal (*non staff*) melakukan unjuk rasa hanya karena emosi yang belum ada penjelasan dari pihak yang membuat keputusan yaitu manager dan GM.

Kegiatan pengambilan keputusan dilakukan diskusi dengan metode rapat yang hanya diikuti oleh karyawan *staff* saja. Kegiatan ini juga sudah diketahui oleh karyawan lainnya khususnya karyawan lokal yang belum menjadi *staff*. Sesuai yang dikatakan oleh Suhadi Tholib Selaku Manager Departemen Sosial PT. HKI :

“Pegambilan keputusan tidak begitu saja diputuskan oleh direktur, GM, hingga manager begitu saja, tetapi juga melalui beberapa laporan dan data yang sudah dikumpulkan oleh beberapa *staff* yang diberi kewenangan untuk mengontrol kegiatan dari bawah”

Namun dengan adanya fenomena unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan lokal dan statusnya sebagai karyawan *non staff* mereka merasa tidak terima atas keputusan dipindahkannya jabatan yang semula sudah menjadi mandor di turunkan menjadi krani. Ketidak terimaan karyawan lokal terhadap keputusan atasan, karena mereka menganggap bahwa mereka mempunyai kewenangan terhadap perusahaan karena perusahaan menggunakan wilayah mereka. Peristiwa seperti ini dapat masuk kedalam *prejudice* begitu halnya yang dikemukakan Schaefer mengenai salah satu

teori *prejudice* mengenai *exploitation theory* yang mengatakan “*views power as a scarce resource and explains that in order to keep one’s valued status and power one has to suppress the social mobility of the underclass to bolster one’s own group position and security*”. (Ting-Toomey, 1999 : 164).

Pada kutipan kalimat tersebut menjelaskan bahwa pandangan terhadap kekuasaan perlu adanya saling menjaga dan menghargai dengan lebih menekankan kepedulian terhadap mobilitas mereka seperti memberikan peluang pekerjaan bagi mereka yang memiliki kekuasaan. Permasalahan kewenangan dan kekuasaan sudah pasti terjadi di PT. HKI, karena karyawan lokal yang menganggap mempunyai kekuasaan dan jika kehendak dari mereka tidak terlaksana akan muncul sebuah permasalahan baru.

Begitu juga yang dikemukakan oleh Noer Fauzi (2014 : 36) melalui tulisannya mengenai masyarakat hukum adat adalah bukan penyanggah hak, bukan subjek hukum, dan bukan pemilik wilayah adatnya. Bahwa :

“Perjuangan utama suatu kelompok gerakan sosial adalah mengubah kategorisasi suatu kelompok yang diperjuangkan dari status-status yang mendiskriminasikan mereka menjadi status baru. Kampanye dan advokasi kebijakan dari kelompok-kelompok gerakan sosial akan memasuki babak baru ketika badan-badan pemerintah mengubah kategorisasi atas suatu kelompok warga yang mereka perjuangkan.”

Dari pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa kelompok lokal lebih mendiskriminasi karena adanya kekuasaan terhadap wilayah mereka

yang ditempati oleh perusahaan. Terlebih adanya pendatang yang bekerja sebagai karyawan di PT. HKI.

Hambatan komunikasi mengenai hambatan struktur, Wursanto dalam Masmuh (2008, 83-84) menjelaskan bahwa hambatan struktur disebabkan oleh adanya perbedaan tingkat, perbedaan job dalam struktur organisasi. Hal ini terjadi karena adanya hambatan komunikasi yang disebabkan penyampaian informasi yang tidak secara langsung disampaikan kepada karyawan *non staff*. Adapun hambatan komunikasi yang menyebabkan adanya perbedaan penyampaian informasi atau pesan antara karyawan lokal dan karyawan non lokal di PT. HKI seperti penyampaian informasi yang disampaikan melalui *email*. Pembagian penyampaian informasi pada karyawan di PT. HKI juga berbeda, yang dapat menerima informasi melalui *email* hanya karyawan *staff* dan penyampaian secara langsung diberikan oleh karyawan *non staff* yang disampaikan melalui *mandor*.

Adapun fungsi utama komunikasi dalam sebuah kelompok menurut Robbins (2002 : 146-147) yaitu : fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi. Tidak satupun dari keempat fungsi tersebut tampak lebih menonjol dari yang lainnya. Untuk melaksanakan secara efektif, kelompok ataupun organisasi perlu menjaga beberapa bentuk pengendalian terhadap anggota-anggotanya, mendorong mereka untuk melaksanakannya, menyediakan media untuk mengungkapkan emosi, dan membuat pilihan.

Adapun yang peneliti dapatkan pada saat peneliti berada di perusahaan tersebut adanya curahan dari beberapa karyawan *non staff* yang bertempat tinggal di divisi 4 ia menceritakan bahwa

“kami sebagai bawahan tidak bisa berbuat apa-apa dengan keadaan kami disini yang kurang mendapat perhatian dari pihak atasan. Mereka tidak pernah mengunjungi kami secara langsung ke tempat tinggal kami. Kami pun sudah membuat laporan berulang kali tetapi sampai saat ini belum hanya beberapa saya yang mendapat simpatik dari atasan”

Peristiwa tersebut sangat mempengaruhi adanya hambatan komunikasi, Karen hal seperti itu dapat mempengaruhi adanya ketidaknyamanan terhadap pekerjaan yang menyebabkan sering terjadinya perdebatan dan ketidak terimaan adanya keputusan yang telah diberikan oleh atasan.

Hambatan mengenai bahasa juga dapat terjadi pada karyawan PT. HKI karena adanya karyawan lokal yang merupakan masyarakat adat dan mereka memiliki bahasa daerah yang juga digunakan pada saat kerja. Hal ini peneliti dapatkan dari selama peneliti berada di PT. HKI dan melihat pada saat kegiatan kerja berlangsung beberapa karyawan khususnya karyawan lokal (krani dan admin) mereka lebih sering menggunakan bahasa daerah dengan sesama rekan kerjanya. Kemudian untuk penyampaian informasi kepada karyawan *non staff* bertumpu pada mandor yang kemudian disampaikan secara langsung kepada anggotanya seperti krani, admin dan juga termasuk karyawan lokal. Fungsi bahasa dalam interaksi yakni sarana ;untuk berhubungan dengan orang lain, khususnya fungsi sosial dan fungsi instrumental. Melalui bahasa kita dapat mengendalikan lingkungan kita, termasuk orang-orang di sekitar kita. (Mulyana, 2000 : 244).

Begitu juga yang dijelaskan oleh penelitian sebelumnya mengenai hambatan bahasa yaitu Perbendaharaan kata, sintaksis, idiom, slang, dialek, kesemua itu dapat menjadi hambatan, tetapi terus bergumul dengan orang lain dengan bahasa yang berbeda akan mengurangi hambatan komunikasi (Sxtya, 2017, p.132). Artinya perlu adanya pendekatan khusus untuk penyampaian informasi khususnya kepada karyawan lokal agar mereka dapat menerima pesan dengan benar dan mengurangi adanya kesalahpahaman.

Menurut Wursanto dalam Masmuh (2008 : 84-85) menjelaskan mengenai hambatan jarak bahwa komunikasi akan lebih mudah berlangsung apabila antara kedua belah pihak yang saling mengadakan interaksi itu berada di suatu tempat yang tidak berjauhan. Hambatan jarak juga dapat terjadi di PT.HKI, karena PT. HKI memiliki 12 estate atau wilayah kelola yang terpisah-pisah. Selain jarak yang membuah terhambatnya komunikasi, jaringan untuk saluran telepon juga masih sulit untuk dijangkau. Sehingga jika ada suatu informasi yang harus cepat disampaikan tidak dengan cepat dapat diterima.

Kemudian yang dapat mempengaruhi hambatan komunikasi juga adanya hambatan latar belakang. Wursanto dalam Masmuh (2008 : 5) berpendapat bahwa setiap orang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang dapat menimbulkan suatu hambatan dalam proses komunikasi yaitu adanya faktor personal dan faktor organisasi. Adapun data yang peneliti dapat dari HRD PT.HKI dapat menggambarkan latar belakang pendidikan dari karyawan lokal di PT. HKI :

Gambar 1.1

Beberapa data karyawan *non staff* (lokal) mengenai latar belakang pendidikan dan kependudukan

NO	NIK	NAMA	PENDIDIKAN	STATUS KELUARGA	ALAMAT	
2	2.012E+03	ANTONIUS AKLIN	01-01-1933	SD	TK/0	Desa Dungen Baru Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
3	2.012E+03	DOMINGGUS DOHA	05-05-1933	SMP	TK/0	Desa. Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
4	2012038416	EFFENDI PERDANA	3/2/1984	SMP	K/2	Desa. Batu Begendang Desa Mekar Utama Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
5	2.018E+03	FIDALIS MANJURING	04-03-1997	SD	TK/0	Desa Dungen Baru Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
6	2.017E+03	FRANSISKUS HENDRA	04-08-1984	S1	K/1	Dusun Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Prov. Kalbar
7	2.012E+03	GUNAWAN	05-07-1980	SMP	K/3	Desa. Tangerang Jaya Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
8	2.013E+03	INDRA SUSANTO	01-04-1930	SD	K/1	Desa. Dungen Besar Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
9	2.015E+03	MARIA OKTAVIANI LESTARI	10/26/1984	SMA	TK/0	Desa. Tanjung Honaw Desa Nalai Panjang Kec. Tumbang Titi Kab. Ketapang
10	2.012E+03	MARKUS SICONG	11-11-1974	SD	TK/0	Desa. Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
11	2.018E+03	MARSILINUS SARMADE	11-05-1985	SD	TK/1	Dusun Tangerang Jaya. Desa pangkalan batu kec. Kendawangan.
12	2.014E+03	MARTHA NYAI	17-Aug-33	SMA	TK/0	Desa. Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
13	2.018E+03	MARTISEN	02-07-1932	SMA	TK/0	Dusun Padkaye Desa Padkaye Kec. Barang tarang Kab. Sanggau Prov. Kalbar.
14	2014107732	PURWANTO	31-Dec-31	SD	TK/0	Desa Dungen Baru Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
15	2.013E+03	SUFRIANTO	11-11-1932	SMP	TK/0	Desa. Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
16	2.012E+03	TIMYASA	08-01-1935	SD	K/2	Desa Dungen Baru Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
17	2.018E+03	TOHMAN SETIAWAN	17-Jun-81	SMP	K/3	Desa Dungen Baru Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
18	2.015E+03	YAHYA SUTRISNO	11-11-1934	SMA	TK/0	Desa. Nanga Saru Desa Segam Kec. Kali Kab. Kapuas Hulu
19	2.014E+03	YUPANJUS CUA	04-01-1987	SD	TK/0	Dusun Dungen Besar. Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
20	2.014E+03	ZAKELUS HENGKI	02-11-1930	SMA	TK/0	Desa. Tanjung Honaw Desa Nalai Panjang Kec. Tumbang Titi Kab. Ketapang
21	2.013E+03	ALBERTUS SID	05-05-1932	SD	K/1	Dusun Aur Kuning Desa pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Prov. Kalbar

NO	NIK	NAMA	PENDIDIKAN	STATUS KELUARGA	ALAMAT	
1	T000161035	ADAM TAMCINO	08-08-1962	SD	TK/0	Dusun Air Merah, Desa Sungai Jelayan kec. Kendawangan kab. ketapang
2	T000161753	ADI	02-06-1984	SD	TK/0	Dusun Aur Kuning Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Pro. KalBar
3	T000186725	ADI SAPUTRA	3/25/2000	SD	TK/0	Dusun Sungai Tengah, Desa Mekar Utama Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Prov. Kab.
4	T000188234	AGUS HARYANTO	02-08-1985	SD	TK/0	Dusun Aur Kuning. Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
5	T000193031	AGUS PAMLI	4/24/1934	SD	TK/0	Dusun Krikan Desa, dukuh Kec. Walulimo Kab. Tanggalel Pro. Jawa Timur
6	T000167580	AHMAD SYARIFUDIN	05-07-1932	SD	TK/0	Dusun Pintau. Desa Tangung satai Kec. Pulau Maya Karimata.
7	T000172804	AKYU	08-12-1989	SD	TK/0	dusun Tangerang Jaya, Desa Pangkalan Batu kec. kendawangan kab. ketapangan Pro. Kalbar
8	T000161172	ALA PENJEN	10-05-1966	S1	TK/0	Jl. Rahad Usman Desa, Sungai Bakau Kec. Maran Hilir Selatan Kab. Ketapang Pro. KalBar
9	T000181052	ALFONSILUS SIGA	1/8/1975	SD	K/2	Desa. Tangerang Jaya Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
10	T00016745	ALIS	3/8/1988	SD	TK/0	Dusun Lembah Sawit, Desa Bانداسari kec. Air Upas Kab. Ketapang Pro. Kalbar
11	T000177817	ANING	05-03-1998	SD	TK/0	Desa. Dungen Desa Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang
12	T00018823	ARBIYAH	07-10-1984	SD	TK/0	Dusun Pasar Baru Rantau panjang Desa Pasar Baru Rantau Panjang Kec. Tabir.
13	T000167483	ARBIAH	08-04-1975	SD	TK/2	Dusun Baru begendang Desa Mekar Utama Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Pro. Ka
14	T00018354	ASNOL	02-12-1988	SD	TK/0	Dusun tangger Jaya, Desa pangkalan batu kec. kendawangan kab. ketapang
15	T000181054	ASRA WATI	12/25/1983	SD	TK/0	Dusun Lembah Sawit. Desa Banda Sari Kec. Air Upas.
16	T000193037	BANJIR	01-08-1933	SD	TK/0	Dusun Dungen baru Desa, Pangkalan Batu Kec. Kendawangan Kab. Ketapang Pro. Kalbar
17	T000167150	BANDASARI	08-01-1933	SMA	TK/0	Dusun Tanogor Jaya Desa, Pangkalan Batu Kec. kendawangan Kab. ketapang Pro. Kalbar

(sumber :Postek Juli 2018)

Dari gambar diatas menjelaskan beberapa data mengenai latar belakang pendidikan dari beberapa karyawan *non staff* (lokal), dan terlihat bahwa mayoritas karyawan non staff (lokal) di PT. HKI adalah berpendidikan SD hingga SMA. Sehingga dapat disimpulkan adanya faktor personal yaitu latar belakang dari mereka sebagai karyawan non lokal yang bukan masyarakat lokal, mereka lebih memiliki pendidikan yang lebih tinggi

dibandingkan karyawan lokal yang rata-rata memiliki pendidikan rendah. Hal ini yang juga yang membuat hambatan dalam komunikasi, karena dengan latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir dari masing-masing karyawan berbeda-beda sehingga keika satu sama lain menerima informasi dapat terjadi persepsi berbeda-beda yang dpat menimbulkan kesalahpahaman.

Kemudian pendekatan yang juga perlu dilakukan agar mengurangi adanya hambatan komunikasi dimulai dari jabatan atasan dengan karyawan lokal dan sangat mudah untuk dapat dijangkau yaitu tingkatan manager. Sunyoto (2015:69) menyatakan bahwa manager yang berhasil adalah mereka yang dapat menjalankan komunikasi dengan baik dan efektif, yaitu dapat menjadi penerima sekaligus sebagai komunikator Kemudian yang peneliti dapat dari James Simatupang selaku Manager Departemen Enviromental di PT. Hutan Ketapang Industri sebagai narasumber menyatakan :

“kami sebagai manager dan atasan sebenarnya membuka lebar-lebar jika ada masukan dari bawahan ataupun jika mereka ingin menyampaikan sesuatu dan dirasa perlu di diskusikan, dan hal seperti ini pun tidak harus secara formal dilakukan, bisa saja secara tidak formal mungkin ketika saat waktu istirahat ataupun ketika bertemu diluar jam kerja mereka juga diperbolehkan untuk menyampaikan aspirasinya masing-masing, tetapi yak arena adanya budaya perusahaan yang lebih memperhatikan dan menghormati jabatan dari masing-masing karyawan yang

sudah di adopsi jadi mereka sangat jarang mengobrol dengan atasan diluar jam kerja” .

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bagaimana komunikasi membawa peran penting dalam sebuah organisasi karena turut menjaga kelancaran hubungan maupun kerja antar individu. Individu perlu untuk saling bertemu melalui interaksi dalam kelompok,

Adapun cara-cara umum yang digunakan oleh manajer untuk memperbaiki komunikasi antara lain melakukan tindak lanjut, mengatur alur informasi, memanfaatkan umpan balik, empati, repetisi, mendorong rasa saling percaya, dan pengaturan waktu yang efektif. (Sunyoto, 2015 : 80).

Penelitian sejenis sebelumnya yang peneliti ambil dari jurnal oleh Dwi Harivarman mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan pada tahun 2017. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Direktorat Kementerian Keuangan menghadapi beberapa hambatan komunikasi internal dalam pelaksanaan Program Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran, yaitu adanya perbedaan persepsi antara pemimpin dan bawahan terhadap pelaksanaan kegiatan dan program yang termasuk dalam *perceptual distortion*, terbatasnya praktik *sharing* informasi dari pihak manajemen kepada pegawai pelaksana dan pengaruh gaya kepemimpinan atasan dalam pelaksanaan kegiatan yang disebabkan adanya *status effect cultural differences* dalam organisasi. Kemudian dalam rangka memperoleh komunikasi yang efektif untuk kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan di masa yang akan datang, Direktorat Kementerian Keuangan perlu menerapkan beberapa strategi komunikasi untuk meminimalisir hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah jika pada penelitian sebelumnya adalah adanya perbedaan persepsi antara pimpinan dan bawahan terhadap pelaksanaan kegiatan. Sedangkan pada penelitian ini akan melihat hambatan *upward communication* seperti apa yang terjadi pada karyawan PT. HKI yang merupakan perusahaan yang mempunyai perbedaan jenis karyawan, sehingga dapat melihat penyebab dari adanya hambatan komunikasi tersebut.

Melihat fenomena yang terdapat di PT. HKI, peneliti tertarik untuk melihat apa hambatan *upward communication* pada karyawan di PT. Hutan Ketapang Industri.

I.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan peneliti ambil adalah mengenai Apa Hambatan *Upward Communication* pada karyawan PT. Hutan Ketapang Industri?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan Untuk Hambatan *Upward Communication* pada karyawan PT. Hutan Ketapang Industri

I.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah ruang lingkup mengenai Hambatan *Upward Communication* PT.Hutan Ketapang Industri. Dan Subyek Penelitian ini adalah pada Karyawan *non staff* PT. Hutan Ketapang Industri.

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Manfaat Akademis

Untuk Memperkaya Penelitian terkait Hambatan *Upward Communication* dan juga mampu menambah referensi dari pengembangan teori mengenai komunikasi organisasi.

I.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan Masukan bagi karyawan PT. Hutan Ketapang Industri untuk dapat semakin berkembang dalam pengelolaan komunikasi koordinasi khususnya mengenai hambatan *upward communications* pada karyawan dalam perusahaan.