

Pengaruh Skala Perusahaan terhadap Penyampaian Gagasan Desain Pemegang Desain Interior UPH

Agnes Kellen

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024200022@student.uph.edu

Angelyna Putri Wonggow

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024200008@student.uph.edu

Ellen Eugidia

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024200003@student.uph.edu

Martin L. Katoppo

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
martin.katoppo@uph.edu

ABSTRAK

Dalam dunia desain interior, proses kerja banyak melibatkan penyampaian gagasan desain dari awal proses perancangan hingga akhir sehingga kesempatan menyampaikan gagasan desain merupakan kontribusi yang krusial bagi pemegang dalam dunia profesional. Hal tersebut menjadi faktor pertimbangan pekerja magang Desain Interior UPH dalam memilih kantor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh skala perusahaan terhadap kesempatan pekerja magang desain interior UPH dalam menyampaikan gagasan desain. Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif didukung metode kuantitatif melalui survei. Walaupun ada pengaruh dari skala perusahaan, ditemukan faktor lain yaitu sistem kerja, waktu (lama periode magang), dan juga kompetensi yang saling berkaitan satu dengan lainnya, serta didukung oleh aspek tanggung jawab, kepercayaan, pengalaman, dan penilaian akan pemegang.

Kata Kunci: Skala Perusahaan, Kesempatan, Pekerja Magang, Gagasan Desain

PENDAHULUAN

Salah satu pilihan Tugas Akhir Prodi Desain Interior UPH adalah Tugas Akhir Magang. Pertimbangan tempat magang biasanya adalah perihal skala dan sistem kerja perusahaan yang memberikan peranan besar pemegang dalam menyampaikan gagasan desain.

Mayoritas memiliki persepsi bahwa pada perusahaan berskala besar tidak memfasilitasi hal tersebut (Pace & Faules, 2005:191). Berdasarkan pembahasan

di atas, penelitian bertujuan menganalisis lebih dalam pengaruh skala perusahaan terhadap kesempatan pekerja magang Desain Interior (DI) UPH dalam menyampaikan gagasan desain.

KAJIAN TEORI

Skala Perusahaan

Skala perusahaan adalah indikator yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan dengan parameter yang digunakan adalah jumlah pekerja (KHASANAH, 2017). Menurut hasil wawancara dari sejumlah informan yang bekerja di perusahaan desain interior yang berbeda-beda, skala perusahaan menurut jumlah pekerja terdiri dari 2 kategori. Kategori pertama adalah perusahaan desain interior berskala kecil, dimana perusahaan ini memiliki 5 sampai dengan 15 orang pekerja, termasuk prinsipal/*owner*. Kategori kedua adalah perusahaan desain interior berskala besar, dimana perusahaan memiliki lebih dari 15 orang pekerja, termasuk prinsipal/*owner*.

Kesempatan

Kesempatan adalah keadaan atau waktu dimana seseorang dapat melakukan hal yang ingin atau harus dilakukan (Cambridge University, 2023). Kesempatan dalam menyampaikan gagasan di sebuah perusahaan berkaitan erat dengan komunikasi karena berfungsi sebagai informasi untuk memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Setiawan, 2014). Pada penelitian ini, gagasan yang dibahas berfokus pada tahap awal proses mendesain yaitu penentuan konsep desain atau *concepting*. Besar kecilnya kesempatan menyampaikan gagasan di sebuah perusahaan secara lebih rinci dijabarkan ke dalam 2 indikator, yaitu indikator sistem komunikasi *upward* (dari karyawan ke atasan) dan indikator program komunikasi ke atas yang menitikberatkan kepekaan dan penerimaan dalam memasukkan gagasan dari bawahan (Setiawan, 2014).

Indikator sistem komunikasi *upward* yang efektif adalah ketika atasan menciptakan ruang-ruang untuk melakukan komunikasi *upward*. Selain itu tersedia juga saluran komunikasi seperti presentasi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan menyampaikan informasi kepada atasan. Atasan juga bersedia memberikan tanggapan akan informasi dari karyawan dalam situasi apapun di perusahaan. Sementara itu indikator program komunikasi ke atas yang menitikberatkan kepekaan dan penerimaan dalam memasukkan gagasan dari bawahan, terjadi ketika atasan menerima pengembangan gagasan dari karyawan dan saat atasan memberikan solusi atas masalah yang disampaikan karyawan (Setiawan, 2014).

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perspektif interpretif untuk memaknai sebuah peristiwa sosial atau budaya didasarkan pada perspektif dan pengalaman unik setiap orang yang diteliti. Ilmu bersifat induktif dari (spesifik menuju lebih umum dan abstrak) serta mengungkap realitas melalui simbol-simbol deskriptif dan melahirkan pendekatan kualitatif (Neuman, 2014).

Pengumpulan data kualitatif menggunakan metode wawancara mendalam dilakukan terhadap 9 orang mahasiswa pemegang DI UPH 2019, dan dicatat sebagai *fieldnote*. Selanjutnya digunakan metode survei kuesioner yang dibagikan kepada 9 mahasiswa pemegang DI UPH 2019 dan 25 mahasiswa kerja praktek DI UPH 2020 sebagai data pendukung. 3 orang peagang bekerja di perusahaan desain interior berskala kecil, sedangkan 6 orang pemegang bekerja di perusahaan desain interior berskala besar. 19 orang peserta kerja praktek bekerja di perusahaan desain interior berskala kecil, sementara itu 6 orang peserta kerja praktek bekerja di perusahaan desain interior berskala besar.

Data dari hasil proses wawancara dan survei diolah dengan metode kualitatif dan kuantitatif. Tujuannya untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian terkait perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya secara holistik dan deskriptif pada konteks dan dengan metode alamiah (Tohirin, 2016). Penelitian didukung metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh skala perusahaan terhadap kesempatan pekerja pemegang dalam menyampaikan gagasan desain.

PEMBAHASAN

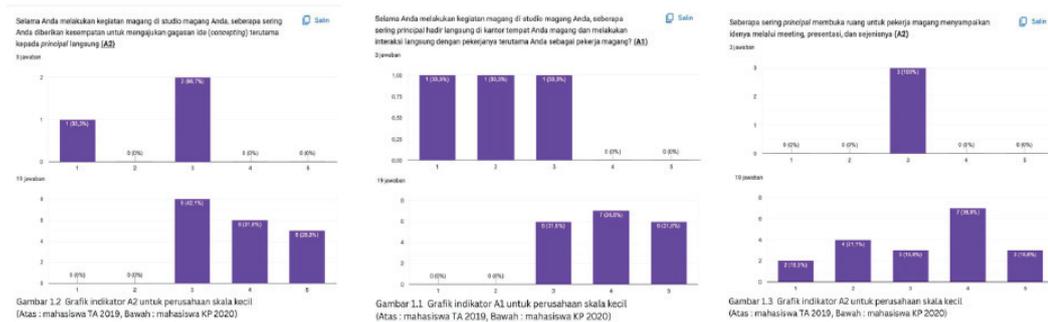
Pengaruh skala perusahaan terhadap kesempatan kerja dibahas dalam dua kategori skala perusahaan yaitu kecil dan besar. Jawaban tiap individu dibandingkan dari skala angka *(1 = Tidak pernah hingga 5 = Selalu) terkait indikator kesempatan menyampaikan gagasan.

A. Perusahaan Desain Interior Berskala Kecil

1. Atasan menciptakan ruang-ruang untuk melakukan komunikasi *upward*
Kecenderungan pemegang TA berinteraksi dan berkomunikasi dengan prinsipalnya cukup rendah. K mengatakan atasannya sering bertemu dengan klien, kontraktor, dan pihak bersangkutan sehingga jarang berada di kantor sehingga kesempatan untuk berkomunikasi jarang terjadi. VR juga menyampaikan dirinya belum pernah berkomunikasi langsung dengan prinsipal karena berada di kantor Semarang sedangkan ia di Jakarta, proses komunikasi hanya melalui senior. Sedangkan, diagram pemegang KP menunjukkan skala lebih tinggi, menandakan bahwa kondisi ruang komunikasi terbuka lebih besar karena intensitas kehadiran fisik prinsipal yang lebih tinggi.
2. Tersedia saluran komunikasi seperti presentasi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan menyampaikan informasi kepada atasan
Kesempatan pemegang TA menyampaikan gagasan ide kepada prinsipal secara langsung berada pada tingkat menengah dan menandakan adanya 50% kesempatan terbuka dari keseluruhan tugasnya. Namun, yang membedakan adalah pada TA magang menunjukkan skala **menengah ke bawah** sedangkan KP **menengah ke atas**. VR dan K menyampaikan di perusahaannya proses awal *concepting* desain tidak dilakukan pemegang namun tetap ada kesempatan untuk turut serta memberikan ide sejak tahap awal. Menurutnya, kemungkinan memperoleh kesempatan kembali pada kompetensi dan kemauan individu untuk mau belajar.

Menurunnya skala TA magang dikarenakan V tidak mendapat kesempatan menyampaikan ide terkait *concepting* desain awal. Jika melihat skala menengah ke atas KP maka hal ini menandakan kesempatan terlibat menyampaikan ide konsep desain tahap awal di perusahaan mereka jauh lebih besar.

Selanjutnya, terkait ruang menyampaikan ide melalui *meeting* dan presentasi pada TA dan KP magang ialah skala menengah ke atas, menandakan perusahaan mereka membuka ruang penyampaian ide dengan cukup baik, misalnya di kantor K yang melakukan *brainstorming* di awal proses desain.



Gambar 1 Prinsipal: a) Berkomunikasi Upward b) Berinteraksi Langsung c) Memberi Kesempatan Presentasi pada Perusahaan Berskala Kecil. (Sumber: Penulis, 2023)

3. Atasan bersedia memberikan tanggapan akan informasi dari karyawan dalam situasi apapun di perusahaan

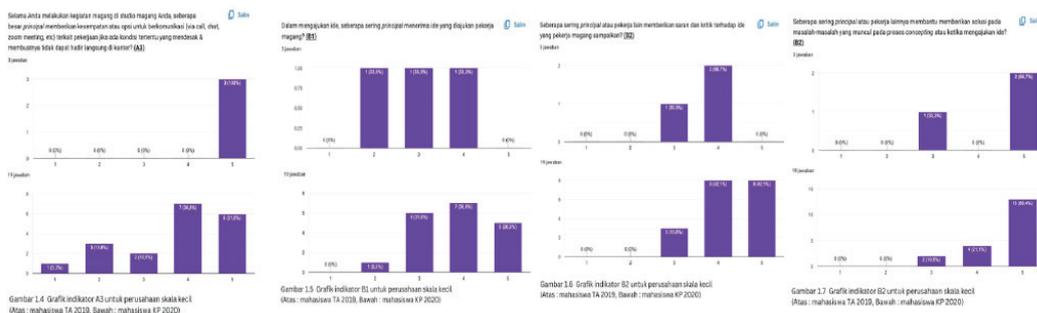
Kesempatan berkomunikasi via *online* terkait pekerjaan kepada prinsipal dalam kondisi tertentu yang mendesak terhadap pemegang TA sudah **maksimal**. Dapat dilihat dari prinsipal V yang sekalipun sering berada di luar kantor untuk bertemu klien dan *site visit*, bimbingan selalu diberikan via *Whatsapp*. Berbeda dengan kondisi pemegang KP dengan skala **bervariasi**, dengan kecenderungan skala **mengarah ke atas**. Hal ini menandakan kecenderungan perbedaan budaya individu *prinsipal* terkait kesempatan untuk berkomunikasi secara *online*.

4. Atasan menerima pengembangan gagasan dari karyawan

Frekuensi prinsipal menerima ide pemegang TA berada pada **skala menengah**. Kondisi yang sama dirasakan pemegang KP walaupun frekuensinya **cenderung lebih tinggi**. Hal ini menandakan terdapat faktor yang memengaruhi tingkat penerimaan ide sebagaimana terlihat dari data kualitatif.

K memiliki kondisi dimana prinsipal sering menanyakan pendapat termasuk kepada pemegang, meskipun tetap ada keterbatasan penerimaan ide karena idealisme prinsipal dengan selera spesifik. Didukung VR, tingkat penerimaan ide tergantung pada kompetensi pekerja magang karena menurutnya jika kompetensi buruk dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Ada porsi dan kebebasan mengembangkan ide sendiri selama sejalan dengan konsep desain utama.

5. Atasan memberikan solusi atas masalah yang disampaikan oleh karyawan
 Tingkat prinsipal dalam memberikan solusi, kritik, dan saran atas gagasan desain di kantor pemegang TA dan KP menunjukkan tingkat yang **tinggi** sehingga terlihat keterbukaan yang besar membantu dan membimbing pekerja magang di perusahaan berskala kecil. Sesuai pernyataan K, ia sangat sering melakukan asistensi dengan prinsipal dan terjadi diskusi yang membantu dalam mengembangkan dan memperbaiki desainnya yang masih kurang bagi prinsipal.



Gambar 2 Prinsipal: a) Berinteraksi melalui Media b) Menerima Ide c) Memberikan Saran/Kritik d) Memberikan Masukan pada Perusahaan Berskala Kecil (Sumber: Penulis, 2023)

B. Perusahaan Desain Interior Berskala Besar

1. Atasan menciptakan ruang-ruang untuk melakukan komunikasi *upward*
 Kecenderungan pemegang TA untuk berinteraksi dan melakukan komunikasi dengan prinsipalnya **cukup tinggi**. Menurut GD, sifat prinsipal yang tidak otoriter dan sering mengajaknya untuk berdiskusi membuat dirinya sangat mudah berkomunikasi dan menyampaikan pendapat.

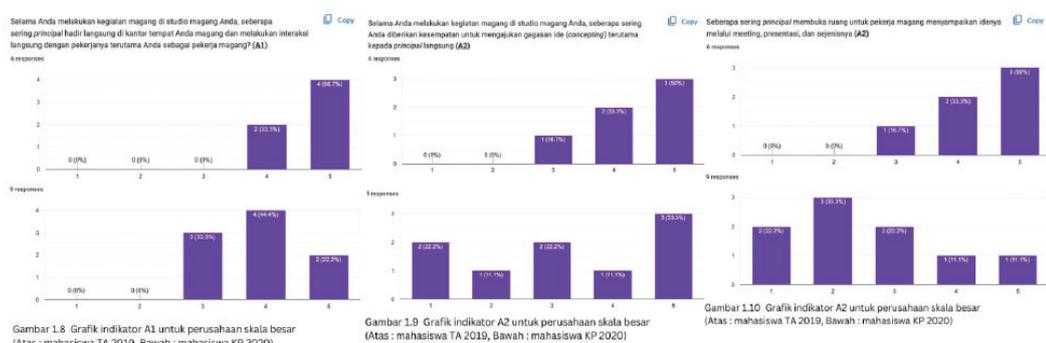
M juga mengungkapkan dirinya tidak pernah dianggap berbeda oleh pekerja lainnya sehingga diskusi juga terjadi secara mudah. Diagram menunjukkan hasil yang **tidak jauh berbeda** pada pemegang KP sehingga ada kesinambungan dalam indikator ini yang menandakan telah tersedia ruang komunikasi *upward* yang memadai.

2. Tersedia saluran komunikasi seperti presentasi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan menyampaikan informasi kepada atasan
 Kesempatan yang didapatkan pemegang TA pada kesempatan menyampaikan gagasan ide kepada prinsipal secara langsung berada pada skala **menengah dan meningkat secara bertahap**. M mengungkapkan dirinya seringkali mendapatkan proyek yang sudah ditetapkan konsepnya terlebih dahulu oleh tim lain sehingga kesempatannya mengajukan gagasan konsep ide secara otomatis juga sangat kecil. Sedangkan, GD mengungkapkan dirinya diberikan kesempatan yang sangat besar dalam mengajukan gagasan desain.

Prinsipal GD memberikan kebebasan pekerjaannya mengajukan pendapat dan berdiskusi, tidak terkecuali pekerja magang sehingga ide yang muncul selalu

dapat dengan mudah dikomunikasikan kepada atasannya. Perihal ruang untuk pekerja magang TA menyampaikan ide melalui *meeting* juga terlihat adanya **peningkatan yang bertahap**.

M sering harus berinisiatif dahulu mengadakan *meeting* bersama atasannya guna membicarakan proyek yang sedang dikerjakan. WJ lebih mendapatkan ruang untuk menyampaikan idenya melalui *meeting* proyek yang selalu diadakan perusahaan pada setiap awal proyek. Sedangkan, diagram pekerja KP menunjukkan **tingkat variatif** pada kedua kondisi yang menandakan adanya hubungan antara faktor sistem kerja, kompetensi pekerja magang, dan waktu (lama periode magang) dengan kesempatan mengajukan gagasan desain.



Gambar 3 Prinsipal: a)Berkomunikasi Upward b)Berinteraksi Langsung c)Memberi Kesempatan Presentasi pada Perusahaan Berskala Besar. (Sumber: Penulis, 2023)

3. Atasan bersedia memberikan tanggapan akan informasi dari karyawan dalam situasi apapun di perusahaan

Kesempatan yang prinsipal berikan terkait kesempatan berkomunikasi via *online* jika ada kondisi tertentu yang mendesak mengenai pekerjaan terhadap pemegang TA terlihat **naik secara bertahap**. Sekalipun prinsipal tidak dapat hadir, GD dan M menyampaikan tetap dapat berkomunikasi melalui *Whatsapp*, *Zoom*, dsb. **Kondisi yang sama** dirasakan pemegang KP, walau begitu ada beberapa yang jarang mendapatkan kesempatan tersebut ataupun bahkan tidak sama sekali. Hal ini menandakan adanya alasan khusus terkait sistem kerja atau budaya prinsipal terkait indikator ini, setidaknya untuk pekerja magang.

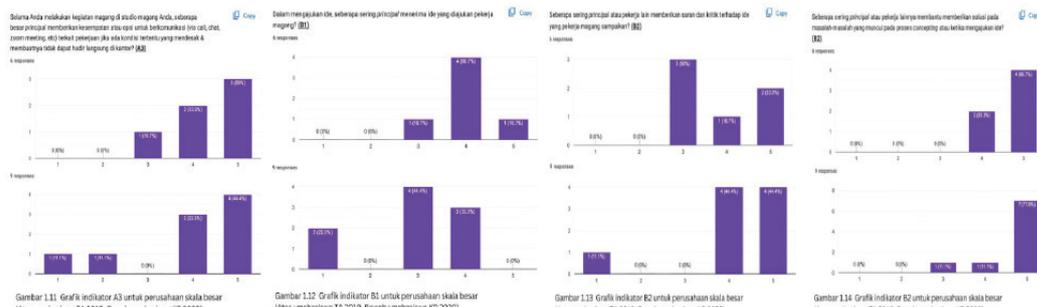
4. Atasan menerima pengembangan gagasan dari karyawan

Frekuensi prinsipal menerima ide yang diajukan pekerja magang TA berada pada tingkat **cukup tinggi**. Menurut WJ, ia diharuskan memberikan gagasan ide karena prinsipal percaya pekerja magang memiliki ide yang lebih *fresh* dan relevan. Begitu juga GD yang mengatakan, umumnya ide yang diterima kembali dikembangkan melalui diskusi dengan senior sehingga dapat menghasilkan desain yang optimal.

Kondisi yang sama dirasakan oleh pemegang KP, walau begitu masih ada 2 pemegang dari satu kantor yang sama tidak mendapatkan kesempatan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kerja di perusahaan tersebut yang sudah mutlak sehingga tidak ada kesempatan bagi mereka berdiskusi bersama atasan dari tahap awal proyek. Perbedaan tingkat skala juga menandakan dalam hal ini adanya perbedaan kompetensi mahasiswa pemegang yang tentunya memengaruhi kepercayaan yang diberikan prinsipal.

5. Atasan memberikan solusi atas masalah yang disampaikan oleh karyawan
 Dalam aspek atasan memberikan solusi, saran, dan kritik gagasan ide pemegang TA maupun KP menunjukkan **tingkat yang tinggi**. Terlihat pada perusahaan berskala besar, keterbukaan atasan membantu dan membimbing pekerja magang juga tinggi.

Seperti ungkapan GD, setiap ide yang ada akan selalu di diskusikan bersama kembali guna menemukan ide yang paling optimal dan terbaik dari gabungan ide dari dirinya sendiri dan atasannya. Walau begitu ada pemegang yang tidak mendapatkan kesempatan sama sekali, menandakan adanya alasan khusus terkait sistem kerja atau budaya prinsipal.



Gambar 4 Prinsipal: a)Berinteraksi melalui Media b)Menerima Ide c)Memberikan Saran/Kritik d)Memberikan Masukan pada Perusahaan Berskala Besar. (Sumber: Penulis, 2023)

SIMPULAN & REKOMENDASI

Dari hasil pembahasan terkait analisis pengaruh skala perusahaan terhadap kesempatan pekerja magang dalam menyampaikan gagasan desain, ditemukan (lihat tabel 1 di bawah):

1. Perusahaan desain interior berskala kecil memperoleh skala yang lebih tinggi pada indikator atasan bersedia memberikan tanggapan akan informasi dari karyawan dalam situasi apapun di perusahaan.
2. Perusahaan desain interior berskala besar memperoleh skala yang lebih tinggi pada indikator atasan menciptakan ruang-ruang untuk melakukan komunikasi *upward*), tersedianya saluran komunikasi seperti presentasi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan menyampaikan informasi kepada atasan, atasan menerima pengembangan gagasan dari karyawan, dan atasan memberikan solusi atas masalah yang disampaikan oleh karyawan.

Tabel 1 Kesimpulan Perbandingan & Hubungan Indikator (Sumber: Penulis, 2023)

Indikator	Skala Perusahaan		Temuan Faktor Lain		
	Skala Kecil	Skala Besar	Sistem kerja	Kompetensi	Waktu
A1	Kehadiran fisik prinsipal rendah	Kehadiran fisik prinsipal tinggi	✓		
A2	Partisipasi memberikan ide <i>concept</i> desain rendah, namun tetap ada kontribusi dalam <i>meeting internal</i> (<i>brainstorming</i> tahap awal)	Partisipasi memberikan ide <i>concept</i> desain tinggi, kontribusi (dengan inisiatif) dalam <i>meeting internal</i> (<i>brainstorming</i> tahap awal) lebih tinggi.	✓	✓	✓
A3	Keterbukaan komunikasi <i>online</i> dalam kondisi mendesak maksimal	Keterbukaan komunikasi <i>online</i> dalam kondisi mendesak lebih rendah	✓		
B1	Penerimaan ide lebih rendah karena adanya idealisme prinsipal	Penerimaan ide lebih tinggi karena nantinya ide pasti akan dikembangkan lagi	✓	✓	
B2	Kesediaan prinsipal memberi tanggapan akan masalah lebih rendah	Kesediaan prinsipal memberi tanggapan akan masalah tinggi	✓		

=skala perusahaan dengan performa indikator lebih tinggi

Artinya mayoritas indikator yang menunjukkan skala yang lebih tinggi dirasakan oleh pekerja magang yang bekerja di skala perusahaan lebih besar. Kesempatan yang lebih besar ini dapat terjadi karena perusahaan skala besar memberikan kesempatan lebih dalam mengomunikasikan ide, pertanyaan, saran, masalah pekerjaan karyawan, dan membuat bawahan merasa sebagai bagian dari organisasi (Setiawan, 2014).

Penelitian ini pada akhirnya membuktikan pekerja magang yang berada di perusahaan desain interior berskala besar mendapatkan kesempatan yang lebih besar dalam menyampaikan gagasan desain. Selain itu penelitian ini juga menemukan juga faktor-faktor lain yang memengaruhi kesempatan penyampaian gagasan desain oleh pemegang dalam satu perusahaan desain interior yaitu sistem kerja perusahaan, kompetensi pemegang, dan waktu pemagangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cambridge University. (2023). OPPORTUNITY. In Cambridge Dictionary. Cambridge University Press. Retrieved March 29, 2023, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/opportunity>
- Ghifari, M. R. (2020). LKP. Perancangan Desain Produk Katalog Pupuk Organik di PT. Metronik Eko Pertiwi Surabaya.
- Hastria, D., Rasuli, M., & Nurazlina. (2014, Februari). Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Financial Leverage, Dividen Payout Ratio dan Net Profit Margin terhadap Tindakan Perataan Laba yang Dilakukan oleh Perusahaan Automotive and Allied Product yang Listing di BEI.
- KHASANAH, Z. (2017). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, TINGKAT SOLVABILITAS DAN LIKUIDITAS TERHADAP PROFITABILITAS ASURANSI JIWA SYARIAH AL AMIN.

- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th Ed.). Pearson Education Limited.
- Puji Rahayu, Sinta. PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANGKASA PURA DI BANDAR UDARA YOGYAKARTA INTERNASIONAL AIRPORT. Retrieved March 28, 2023, from <https://digilib.sttkd.ac.id/1729/>.
- Setiawan, L. (2014). S1 Thesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta. SETIAWAN, LILIANA(2014)PENGARUHKUALITASKOMUNIKASIUPWARDTERHADAP KEPUASAN KOMUNIKASI KARYAWAN DI PT.GRAHA FARMA SOLO.
- Tohirin. (2016). Metode penelitian kualitatif dalam pendidikan dan bimbingan konseling. *Rajawali Pers*. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20497898&lokasi=lokal>