

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
HUMAN CAPITAL DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.**

PUTRI ASROFIYANI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD ALBANJARI

BANJARMASIN

E-mail: asroputri@gmail.com

ABSTRAK

PUTRI ASROFIYANI, NPM. 16.11.0015 “Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Human Capital di PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.” Pembimbing utama Bapak Mohammad Ali Wafa.S.Sos.M.Si dan Co Pembimbing Laila Qadariah.Sos.M.I.Kom. Latar belakang dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja human capital di PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data dan fakta mengenai peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja Human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Hasil penelitian yang diperoleh maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut : 1. Peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin sangat ditentukan oleh peranan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai kepada bawahan.

2. Faktor- faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin ditentukan beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal, Pemberian gaji/insentif, pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, menyediakan Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kantor yang cukup memadai, Pimpinan Melaksanakan cara terbaik dalam mendorong dan Memotivasi. 3. Faktor-faktor yang menghambat komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Ditentukan beberapa faktor seperti, faktor pengirim pesan, penerima pesan, media,hambatan psikologis.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi, Human Capital.

ABSTRACT

PUTRI ASROFIYANI, NPM. 16.11.0015 "The Role of Organizational Communication Against Human Capital Work Motivation in PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk." The main supervisor Mr. Mohammad Ali Wafa.S.Sos.M.Si and Co Supervisor Laila Qadariah.Sos.M.I.Kom. The background of this research is to find out how the role of organizational communication on human capital work motivation at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. The purpose of this study was to determine the role of organizational communication in increasing work capital motivation in human capital at PT. SOURCE ALFARIA TRIJAYA, Tbk. The research method used is descriptive qualitative by describing or describing data and facts about the role of organizational communication in increasing human capital work motivation at PT. SOURCE ALFARIA TRIJAYA, Tbk. The results obtained by the authors conclude the following matters: 1. The role of organizational communication in increasing employee work motivation in Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Banjarmasin City is very determined by the role of a leader in communicating duties and responsibilities as an employee to subordinates. 2. Supporting factors in increasing employee motivation in Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Banjarmasin City determined several factors both internal and external factors, Giving salary / incentives, giving awards, opportunities to attend education and training, providing a comfortable working environment and adequate office facilities, Leaders Implementing the best way to encourage and motivate . 3. Factors that hamper organizational communication in increasing employee work motivation in Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Determined several factors such as, the factor of the sender of the message, recipient of the message, the media, psychological barriers.

Keywords : Organization Communication, Motivation, Human Capital

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal tersebut yang melatarbelakangi komunikasi organisasi. Dimana komunikasi organisasi sendiri merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya dalam konteks organisasi.

Komunikasi antara sesama karyawan ataupun atasan ke bawahan dan sebaliknya, atau sesama atasan yang menjalin komunikasi dalam organisasi dengan interaksi yang baik dalam mendiskusikan sebuah masalah ataupun dalam penyebaran informasi akan menciptakan suatu keuntungan tersendiri bagi setiap individu. Karena jika dilihat pada sebuah organisasi, yang paling banyak melakukan kegiatan komunikasi adalah karyawan yang berada di jabatan yang sama dan memiliki kerjasama dalam menjalankan pekerjaan mereka. Seperti, akan termotivasi untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik dan saling bekerjasama.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku pada pelaksanaan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari tempat mereka bekerja. Hal ini didasarkan pada asumsi individu mempunyai kesadaran bervariasi, tujuan yang kompleks dan perasaan bersaing, sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan dan individu memberikan

reaksi, penilaian, serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi terhadap kepentingan organisasi yang berisi cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya : Memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi atau komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam rangkaian hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Fungsi Komunikasi Organisasi

- (1) Memotivasi atau memelihara semangat untuk menyumbang energi kepada organisasi dan
- (2) Untuk memelihara konsistensi tujuan agar arah kegiatan organisasi tidak menyimpang. Artinya, dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan dua jenis komunikasi, yakni persuasi dan motivasi karyawan dan koordinasi dan control sehingga kesamaan tujuan tetap terpelihara.

2. Peran Komunikasi Organisasi

Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas Komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat para anggota organisasi, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan menciptakan kesejahteraan organisasi agar tercapai tujuan organisasi dengan baik.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pada umumnya penelitian ini dituntut untuk memiliki objek yang jelas agar data yang diperoleh akurat. Oleh karena itu dalam penelitian ini penelitian menggunakan metode penelitian dengan pendekatan penelitian kualitatif.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data dan fakta mengenai peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja Human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di mulai pada bulan November s/d desember 2019. Tempat penelitian ini berlokasi di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk yang beralamat di Jl. Raya Cempaka Rt. 5 Rw 2 Nusa Indah, Bati-Bati, Liang anggang. Alasan penelitian memilih objek tersebut yakni dengan pertimbangan bahwa penelitian akan lebih mudah mendapatkan data dan pada dasarnya penelitian lebih tertarik dengan objek tersebut dibanding objek yang lainnya. Sehingga diharapkan peneliti dapat dengan mudah memperoleh data, serta tenaga dan biaya dapat digunakan seefisien mungkin.

4. Sumber Data dan Informan

Adapun focus objek dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja Human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Dalam hal ini obyek penelitian adalah informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Narasumber atau informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang di anggap berpotensi untuk memberikan informasi tentang masalah yang diteliti pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Oleh karena itu informan yang dimaksud dalam kegiatan penelitian ini adalah Pimpinan bagian Human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Peneliti melakukan wawancara kepada :

1. Kepala Human Captial PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk
2. Kepala bagian Human Capital PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.

5. Metode Pengumpulan Data

Observasi

Peneliti akan mengobservasi peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja human capital di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.

Wawancara

Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala atau Pimpinan Human Capital PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah digunakan atau dikumpulkan data dari dokumen yang dapat memberikan keterangan yang lebih lengkap mengenai datapenelitian tersebut.

PEMBAHASAN

Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk tentunya memiliki tugas yang banyak dan beragam baik dari beberapa bidang yang ada didalamnya. Maka dengan terciptanya komunikasi intensif yang baik antara pimpinan dengan karyawannya akan berakibat terhadap motivasi kerja karyawan dan akan memberikan kontribusi bagi instansi dan Perusahaan.

Peranan merupakan fungsi atau tugas keikutsertaan dalam suatu kegiatan, peristiwa atau kejadian. Adanya keikutsertaan Pimpinan dalam mengatur sebuah perencanaan dan mengatasi permasalahan merupakan hal yang sangat penting. Tanpa adanya keikutsertaan pimpinan dalam mengatasi suatu masalah yang dirasakan oleh bawahan, berarti atasan kurang bertanggung jawab terhadap pegawai yang dipimpinya.

Seorang pimpinan harus benar-benar mengetahui apa yang sedang terjadi dengan karyawannya dan bagaimana solusi yang diberikan dalam menghadapi suatu permasalahan tersebut. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan human capital melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dapat berjalan dengan lancar dengan terjalannya komunikasi pimpinan dan bawahan yang baik.

Seorang pimpinan harus dapat melakukan sebuah perencanaan maupun pengawasan dan pemberian tugas dengan cara yang tepat dan benar kepada bawahannya, Komunikasi pimpinan kepada bawahan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa dihargai keberadaannya. Karena itu, peranan atasan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sangat penting, atasan harus mampu menciptakan suasana komunikasi yang kondusif, selain itu atasan harus mampu menciptakan kreatifitas dalam melaksanakan kepemimpinannya, baik itu pada kemajuan lembaga, ataupun

produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap Bapak Roni Kamberan Selaku Pimpinan Human Capital di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. bahwa: "Hubungan komunikasi antara atasan dengan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sejauh ini berjalan dengan kondusif dan harmonis, dalam menciptakan komunikasi yang intensif maka kami di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Begitu halnya dengan jalur sistem informasi, koordinasi dan komunikasi yang kami ciptakan, baik dari atasan dan bawahan dan sebaliknya harus berdasarkan jenjang struktur yang telah ditetapkan."

Hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dapat terjalin dengan intensitas ketika melaksanakan pertemuan secara formal untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pimpinan Human Capital PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Menyampaikan komunikasi dan koordinasi atasan dan bawahan dapat terjalin disaat mengadakan meeting evaluasi ataupun perencanaan program yang melibatkan kepala Pimpinan beserta Karyawan, dalam meeting tersebut pimpinan dapat menyampaikan informasi maupun tindakan sehingga dapat menjadi contoh untuk karyawan dan memacu semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban oleh para karyawan. Terutama dalam mereaktualisasikan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Beragamnya persoalan yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk tentu ada cara untuk mengatasinya. Solusi yang telah di terapkan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dalam menekan hambatan pada penyampaian pesan harus bersifat dinamis mengikuti perubahan situasi yang berkembang sehingga efektif dalam kesamaan persepsi terlaksana. Komunikasi harus bersifat dinamis, dikatakan dinamis karena mampu mengidentifikasi penerima pesan. Hasil

dari identifikasi yang dilakukan terhadap karyawan mampu menyamakan persepsi antara setiap individu, sehingga pesan yang dikirim tidak salah tafsir.

Ketidaktahuan seseorang dalam menerjemahkan pesan harus secepatnya respon bila tidak dimengerti akan makna yang digunakan. Jarak dapat ditepis dengan memanfaatkan media elektronik dalam mengkomunikasikan segala sesuatu. Dengan media komunikasi elektronik respon dapat dipercepat sehingga klarifikasi terhadap informasi mudah diatasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari identifikasi masalah. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam rangkaian hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah yang mengandung 7 konsep yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian.

2. Peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin sangat ditentukan oleh SOP dan tanggung jawab masing-masing karyawan, begitu halnya dengan dengan jalur system informasi, koordinasi dan komunikasi yang diciptakan, baik dari atasan dan bawahan atau sebaliknya harus berdasarkan jenjang struktur yang telah ditetapkan.

2. Faktor- faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin ditentukan beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal, Pemberian gaji/insentif, pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, menyediakan Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kantor

yang cukup memadai, Pimpinan Melaksanakan cara terbaik dalam mendorong dan Memotivasi.

3. Faktor-faktor yang menghambat komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Karena Beragamnya persoalan yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya,Tbk tentu ada cara untuk mengatasinya. Solusi yang telah di terapkan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya,Tbk dalam menekan hambatan pada penyampaian pesan harus bersifat dinamis mengikuti perubahan situasi yang berkembang sehingga efektif dalam kesamaan persepsi terlaksana. Komunikasi harus bersifat dinamis, dikatakan dinamis karena mampu mengidentifikasi penerima pesan. Hasil dari identifikasi yang dilakukan terhadap karyawan mampu menyamakan persepsi antara setiap individu, sehingga pesan yang dikirim tidak salah tafsir. Ketidaktahuan seseorang dalam menerjemahkan pesan harus secepatnya respon bila tidak dimengerti akan makna yang digunakan. Jarak dapat ditepis dengan memanfaatkan media elektronik dalam mengkomunikasikan segala sesuatu. Dengan media komunikasi elektronik respon dapat dipercepat sehingga klarifikasi terhadap informasi mudah diatasi.

SARAN

1. Kepada Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban oleh seluruh pegawai di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin

2. Kepada pimpinan Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin agar terus menjalin hubungan komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan dan sebaliknya yang intensif sehingga terdapat dorongan motivasi dan semangat kerja pegawai yang ada di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin.

3. Kepada Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin agar dapat menyediakan fasilitas dan sarana prasarana perkantoran yang menyenangkan untuk seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan dorongan motivasi kerja bagi seluruh pegawai yang ada di Human Capital Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

<http://setabasri01.blogspot.com/2011/01/Motivasi-adalah-dimensi-subyektif-ada.html>. Di akses pada tanggal, 08 Januari 2013.

Bungin, Burhan. Penelitian Kualitatif, Jakarta: kencana, 2007.

Bungin, Burhan. Teknik Praktis Riset Komunikasi, Jakarta: Kencana, 2010.

Depertemen Agama RI, Mushaf Al-Quran dan Terjemahannya, Bandung: CV

Penerbit Diponegoro, 2008.

Sholeha, MZ. Laporan Praktek Pengenalan Lapangan di Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Makassar, Mahasiswa KPI, 2013.

Siagian, Sondang P. Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja, Jakarta: PT Rineka

Cipta, 2009.

Siagian, Sondang P. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: PT Rineka Cipta,

2010.

Siagian, Sondang P. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta: PT Rineka Cipta,

2004