

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI JAKARTA

The Influence Of Organizational Communication On Employee Work Motivation In PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta

Rizal Ramdhan Ghiffari¹⁾, Nur Atnan, S. IP., M. Sc.

^{1,2,3)}Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾ghifaririzal@gmail.com, ²⁾atnannur@yahoo.com

Abstrak

Organisasi merupakan ruang lingkup luas yang terdiri dari beberapa individu yang berkumpul menjadi 1 perkumpulan, yang dibedakan oleh tingkatan dan kepentingannya dalam suatu organisasi yaitu sebuah jabatan. Hasil maupun suatu pencapaian yang didapatkan sebuah organisasi tidak lepas dari sebuah kinerja atau kerja keras seorang anggota dalam sebuah organisasi. Dalam berorganisasi atau perusahaan seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan paksaan tetapi pegawai dalam bekerja memiliki semangat dan motivasi yang ada dalam dirinya. Dalam dunia pekerjaan seseorang bekerja keras untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan dengan mengharap imbalan yaitu yang berbentuk uang atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta selain itu juga untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Banyak sample yang diambil sebanyak 85 responden dengan Teknik Probability Sampling. Sample yang digunakan adalah pegawai Mitratel Jakarta yang bekerja pada divisi CCA, HCM, Procurement, dan Business Development. Komunikasi organisasi yang dilakukan juga berbeda dengan komunikasi pada divisi yang lainnya.

Kesimpulan pada penelitian ini, komunikasi organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai. Komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja termasuk ke dalam kategori yang baik. Namun ada item yang perlu di perbaiki pada variabel motivasi kerja yaitu dimensi growth yang mana keinginan untuk berkembang karyawan harus lebih ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Jaringan Komunikasi*

Abstract

The organization is a vast scope consisting of several individuals assembled into 1 assembly, distinguished by its level and importance in an organization that is a position. Results as well as an achievement that an organization has not separated from a performance or hard work of a member in an organization. In an organization or company an employee does not always work with compulsion but the employee in the work has the spirit and motivation that is in him. In the world of work someone is working hard to achieve a set target with the hope of a reward that is shaped money or salary to fulfill the needs of his life.

The purpose of this study is to know the communication relationship of the Organization to the motivation of work of the employees of Mitratel Jakarta, but also to learn about the influence of organizational communication on the motivation work of employees Mitratel Jakarta.

This research uses quantitative research methods with a type of descriptive analysis research. Many samples were taken as much as 85 respondents with the Probability Sampling technique. The samples used were Mitratel Jakarta employees who worked on the CCA, HCM, Procurement, and Business Development divisions. The Organization's communication is also different from the communication of the other divisions.

Conclusions on this research, organizational communication has a strong relationship to the motivation of employee work. Organizational communication towards work motivation belongs to a good category. However, there are items that need to be fixed in the working motivation variable i.e. the growth dimension where the desire to develop employees should be further improved

Keywords: *Organizational communication, work motivation, communication network*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam berkomunikasi karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyampaian pesan dengan arti yang sebenarnya oleh komunikator terhadap komunikan. Kegiatan tersebut

juga terjadi dalam organisasi, komunikasi yang baik sangat diperlukan sehingga pesan yang sampai dapat diterima dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang sama dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan paksaan tetapi pegawai dalam bekerja memiliki semangat dan motivasi yang ada dalam dirinya sendiri. Menurut SardimanI (2006:73), Motivasi juga membuat perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pada penelitian, objek penelitian ini adalah Mitratel Jakarta yang mana adalah pusat kantor Mitratel yang berada di Jakarta, pada penelitian ini penulis meneliti pegawai yang bekerja di Mitratel Jakarta yaitu pada divisi CCA, HCM, Business Development, Microcell, dan Procurement.

Motivasi pegawai sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja setiap pegawai atau organisasi. Dukungan para pimpinan organisasi atau perusahaan menjadi penting perannya dalam memotivasi pegawai baik secara individu maupun secara team. Dalam hal motivasi ini, salah satu contoh yang menonjol di perusahaan ini adalah masalah kehadiran pegawai. Pegawai yang rajin terlihat dari kehadiran datang dan pulang yang tepat waktu.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yaitu PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta, menunjukkan bahwa kehadiran sebagai salah satu ciri semangat kerja atau manifestasi motivasi setiap pegawai dalam kurun waktu selama empat tahun masih perlu diperbaiki. Misalnya dalam hal sakit dan ijin tidak masuk kerja, rata-rata sekitar lebih dari 10%. Hal ini memberikan gambaran masih perlu adanya perbaikan motivasi bagi para pegawai. Juga dapat dilihat dari kedatangan tepat waktu dan pulang tepat waktu. Masih perlu adanya perbaikan-perbaikan dalam hal kehadiran, yang merupakan cerminan dari motivasi kerja. Memang, kehadiran bukanlah satu-satunya indikator dalam menilai motivasi secara akurat, namun demikian kehadiran dapat dijadikan sebagai petunjuk tentang seberapa besar semangat kerja atau motivasi dari setiap pegawai.

Faktor luar yang perlu menjadi perhatian dari penelitian ini adalah, bahwa persaingan antar perusahaan yang sejenis merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui permotivasi pegawai dan pembenahan komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang dibangun secara baik oleh perusahaan dan segenap pimpinan perusahaan diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi. Dari fenomena yang terjadi, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta?
- b. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di perusahaan Mitratel Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka beberapa tujuan penelitian akan didapat sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai Mitratel Jakarta.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komunikasi

Menurut Rubent Brent D dan Lea P Stewart 2006:80 Komunikasi memiliki sebuah inti yang sama. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain, pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak gerik badan yang menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut juga komunikasi *non verbal*.

2.2 Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2007: 65), menyatakan bahwa Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, dalam komunikasi internal juga terdapat komunikasi formal dan informal.

Komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi *horizontal* atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, dan komunikasi *downward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan.

2.3 Motivasi

Menurut Sopiah (2008: 171) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang bisa didapat berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Dapat dikatakan motivasi merupakan hal yang mendasar yang berada dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah kegiatannya. Siswanto (2006:119), mengatakan: motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.4 Motivasi Kerja

Teori ERG adalah kepanjangan dari *Existence, Relatedness, dan Growth*. Menurut Clayton Alderfer dibuku Thoha, 2001:233 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* motivasi memiliki tiga aspek kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Need*)

Merupakan berbagai macam kebutuhan manusia dalam bentuk material seperti kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, maupun tingkatan dalam pekerjaan.

2) Kebutuhan berhubungan (*Relatedness Need*)

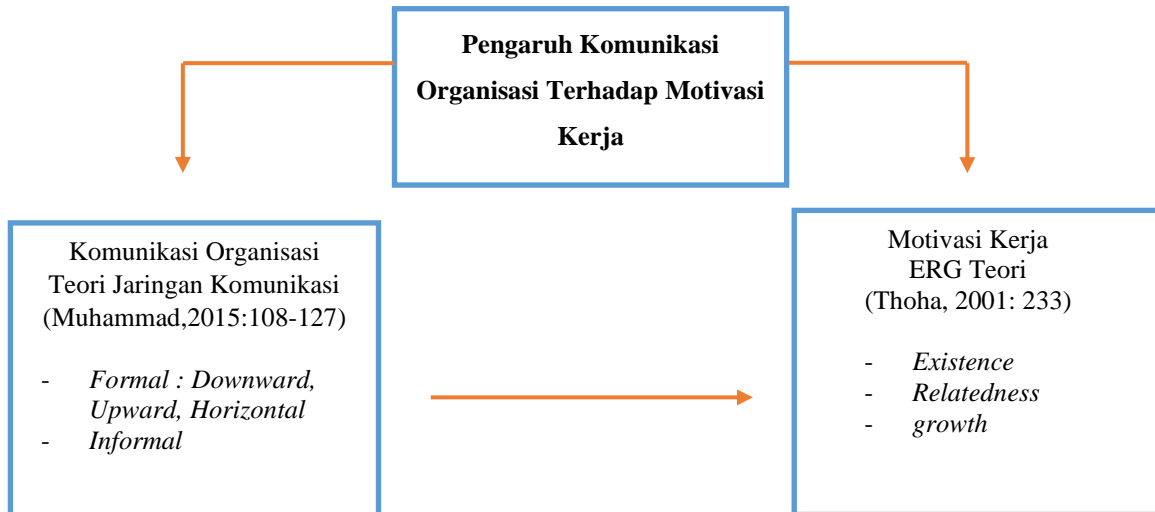
Kebutuhan ini adalah kebutuhan dapat terpenuhi melalui komunikasi dan pertukaran pendapat antar individu yang terdapat di dalam organisasi maupun secara interpersonal sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan sosial. Kebutuhan hubungan adalah kebutuhan manusia untuk bersosialisasi dengan individu lainnya. Hal ini juga keterkaitan dengan kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik. Menjalinkan hubungan yang baik terhadap sesama individu.

3) Kebutuhan untuk berkembang (*Growth Need*)

Merupakan kebutuhan didapatkan ketika manusia dapat berkontribusi dalam lingkungan maupun kelompoknya. Pertumbuhan kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi terhadap orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi, dan kemampuan yang dimilikinya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif dengan metode kuantitatif.

3.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta

3.3 Sampel

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan *probability sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 85 pegawai PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20, dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan di dalam penelitian ini valid, karena nilai validitas yang di dapat lebih besar dari 0,147

4.2 Uji Reliabilitas

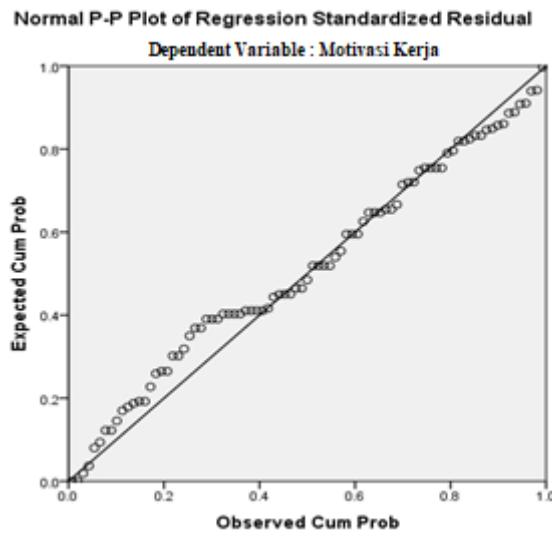
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20, dapat diketahui bahwa semua instrumen yang disunakan dalam penelitian ini dapat diterima atau reliable, karena nilai realibilitas yang didapat lebih besar dari 0,6.

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Komunikasi Formal dengan jumlah 18 pernyataan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor sebesar 79%. Variabel Komuniasi Informal dengan jumlah tiga pernyataan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor sebesar 78%. Variabel Motivasi Kerja dengan jumlah 12 pernyataan berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor sebesar 80%

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram

Data di atas dapat digunakan karena variabel residual berdistribusi normal. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2.
Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.086	.222		4.885	.000
	Komuniaksi Organisasi	.745	.056	.825	13,314	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari output analisis regresi (Lampiran 13) dengan *software SPSS 20* tersebut, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,086 + 0,745 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa apabila Komunikasi Organisasi (X) bernilai nol atau Motivasi kerja (Y) pegawai tidak dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi, maka rata-rata Motivasi kerja pegawai bernilai 1,086 satuan. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti apabila variabel Komunikasi Organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Motivasi kerja (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,745 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai, yang berarti jika semakin tinggi/kuat Komunikasi Organisasi, maka semakin meningkat Motivasi kerja pegawai.

4.6 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi kerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi ($KD = R^2$) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,825)^2 \times 100\% \\ &= 0,681 \times 100\% \\ &= 68,1\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 68,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh sebesar 68,1% terhadap Motivasi kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 31,9% merupakan variabel atau faktor diluar Motivasi kerja pegawai.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai, maka dapat dituliskan beberapa hal penting sebagai kesimpulan, sebagai berikut:

Hubungan Komunikasi Organisasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y) Pegawai Mitratel Jakarta diperoleh melalui uji korelasi (R). Komunikasi Organisasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y) mempunyai hubungan sebesar 0,825. Berdasarkan tabel presentase dari kriteria penilaian bahwa 0,825 termasuk kedalam presentase 0,80-1,00 yang menunjukkan adanya hubungan komunikasi dengan motivasi kerja yang memiliki kategori Sangat Kuat dan dapat dibuktikan Komunikasi Organisasi (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi Kerja (Y) Pegawai Mitratel Jakarta.

Pada penelitian ini pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Mitratel Jakarta diperoleh melalui uji koefisien determinasi. Berdasarkan rumus koefisien diperoleh bahwa Komunikasi Organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Mitratel Jakarta yaitu sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% merupakan variabel atau faktor yang tidak diteliti oleh penulis.

a. Saran

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai saran yang mungkin dapat bermanfaat pada penelitian selanjutnya yang serupa, yaitu:

Dari hasil penelitian, menemukan bahwa korelasi kuat dari variabel Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja, hal ini dapat dinyatakan bahwa komunikasi menjadi peran penting dalam memotivasi para pegawai, yang dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini masih perlu dilanjutkan agar diperoleh gambaran dan informasi yang secara lengkap tentang pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Motivasi kerja pegawai, misalnya dengan menambahkan lagi beberapa variabel bebas. Selain itu, dapat pula penelitian yang sama namun dilakukan pada responden yang berbeda, misalnya pada pegawai negeri, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [2] PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [3] A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- [4] Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [5] Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [6] Brent D. Ruben, Lea P. Stewart., *Komunikasi dan Perilaku Manusia, PT*.
- [7] H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.
- [8] Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT: Bumi Aksara
- [9] Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- [10] Kadir. 2016. *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi. Yogyakarta.
- [11] Keberhasilan, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- [12] Malayu, SP., Hasibuan, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci*
- [13] Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Mulyana, Deddy. 2011. *Komunikasi Lintas Budaya*. Bandung: Rosda Karya.
- [15] *RajaGrafindo Persada, 2013*.
- [16] Ruben Brent D, Dan Lea P Stewart. 2006. *Communication And Human Behavior*. United States: Allyn And Bacon
- [17] Singgih Santoso. 2009. *Panduan Lengkap Mengausai Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- [18] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [19] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif* Bandung: Alfabeta.
- [20] Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Press
- [21] Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.