

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan pada suatu perusahaan tentunya dituntut selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Namun untuk melakukan hal tersebut, ada kalanya karyawan menjadi jenuh, sehingga terjadinya penurunan kualitas pekerjaannya. Karyawan membutuhkan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor pendorong yaitu dengan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta motivasi kerja (Putu Sunarcaya, dalam Wardhani, 2016: 2).

Komunikasi menjadi hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi maupun instansi, tanpa adanya komunikasi terjadilah suatu kerusakan sistem dalam instansi tersebut. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan suatu miskomunikasi, dan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan keinginan. Miskomunikasi dapat disebabkan dikarenakan terjadi suatu gangguan selama proses menginput suatu pesan sehingga terjadilah miskomunikasi (Dulwahab, 2018: 54).

Pola komunikasi antar rekan kerja harus dibangun dengan harmonis dengan atasan dan bawahan. Komunikasi yang terbentuk antar rekan kerja berarti tidak berpatok pada fungsi komunikasi sebagai pertukaran pesan dan informasi, tetapi hingga pertukaran data, fakta, dan gagasan. Aktivitas komunikasi dalam instansi atau organisasi haruslah memiliki arus yang membentuk pola sehingga komunikasi dapat terjalin secara efektif dan penyampaian pesan antar pimpinan ke pimpinan, pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan dapat diterima dan dipahami oleh para komunikan. Menurut Sendjaja (dalam Goncalves, 2018: 133), membagi arus komunikasi organisasi menjadi dua yaitu model komunikasi vertikal dan horizontal, kedua komunikasi tersebut menciptakan suatu arus komunikasi yang membentuk pola komunikasi. Pola komunikasi merupakan hal yang diperlukan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan

diimbangi visi misi dalam instansi atau organisasi tersebut.

Pesan komunikasi organisasi berupa susunan simbol tentang objek dan hasil dari kejadian (Muhammad, 2015: 68). Karena hal tersebut, guna memaksimalkan isi pesan, setiap individu dituntut mampu untuk menyusun, menggambarkan simbol atau tanda, dan juga penerima pesan tersebut harus mampu menerjemahkan simbol atau tanda yang disampaikan. Pesan dalam komunikasi organisasi bisa dikelompokkan menurut bahasanya, yaitu pesan verbal (surat, pidato, percakapan, memo) dan pesan non verbal (tidak tertulis atau tidak terucap, misalnya gestur, ekspresi wajah, nada suara atau sentuhan). Pihak penerima pesan juga bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu pesan internal dan pesan eksternal. Pesan internal merupakan pesan yang diberikan khusus pada karyawan dalam organisasi, juga biasanya berbentuk pesan verbal. Pesan eksternal menitikberatkan pada sifat organisasi dengan memegang prinsip keterbukaan pada lingkungan, seperti hubungan dengan masyarakat, penjualan lewat iklan, serta pelayanan (Muhammad, 2015: 69).

Manusia umumnya memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan suatu hal yang akan dilakukannya. Lebih jelasnya, manusia secara tidak sadar akan termotivasi dalam mengerjakan sesuatu bila kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan pekerjaan tersebut. Terkadang dengan motivasi saja kita tidak dapat memenuhi kebutuhan, hal tersebut berarti perlunya suatu keseimbangan antara kepentingan diri dengan organisasi. Seorang karyawan memerlukan dukungan dari rekan karyawan ataupun dukungan dari kelompok tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik untuk menumbuhkan komunikasi organisasi serta mendapatkan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Bila seseorang sudah mendapatkan motivasi dengan baik, maka pekerjaan yang diberikan padanya akan berjalan dengan lancar dan dikerjakan dengan baik pula. Menurut Antoni (dalam Ernika, 2016: 88) pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi yang berguna untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yang dapat mendapatkan hasil yang diharapkan oleh pihak manajemen

Pada dasarnya komunikasi memiliki banyak fungsi dalam kehidupan sehari – hari salah satunya yaitu sebagai fungsi motivasi. Motivasi dalam lingkungan organisasi maupun luar organisasi dapat menjadi faktor pendorong bagi orang – orang dalam melakukan tugas mereka. Motivasi adalah suatu pendorong untuk orang – orang dalam meningkatkan gairah kerja dengan mengarahkan, membangkitkan dan perilaku saat bekerja serta meningkatkan upaya dengan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Ernika, 2016 : 92).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nenden Sanidianti Faudilah (2013: 6) tentang pengaruh kohesivitas kelompok terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini melakukan pra *survey* pada pegawai bagian tata usaha PVMBG (Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi) berjumlah 20 karyawan yang menemukan keadaan yang dialami para karyawan tata usaha PVMBG. Faktor – faktor pada diri karyawan yaitu semangat kerja, ketepatan waktu mengerjakan tugas, ketaatan peraturan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masing – masing faktor diri karyawan menunjukkan bahwa karyawan terkadang merasakan penurunan dalam motivasi saat bekerja. Begitu motivasi kerja menurun berbagai faktor dari diri karyawan pun mulai menurun.

Keberhasilan dari organisasi atau instansi dipengaruhi dari kinerja karyawannya, demi mendapatkan tujuan organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan diukur dengan mengacu pada standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut. Banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ubudiyah (2020: 104) dengan judul “Implementasi Beban Kerja dan Kuantitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PENDMA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan” salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu karyawan harus mengambil dua atau lebih pekerjaan yang harusnya bisa dikerjakan bersama – sama. Tugas – tugas tersebut membutuhkan waktu yang banyak dan tenaga untuk menyelesaikannya. Kekurangan sumber daya manusia (SDM) juga

menjadi suatu halangan yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan kekurangan SDM menyebabkan karyawan tersebut harus bekerja dua kali. Masalah yang bisa muncul yaitu daya tahan karyawan melemah serta perasaan melemah.

Instansi yang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya memerlukan pola komunikasi, salah satunya TVRI Yogyakarta. Instansi ini bergerak di bidang pertelevisian yang memberikan informasi – informasi maupun menghibur penontonnya dengan sajian konten yang menarik dan beragam. Divisi Pemberitaan TVRI Yogyakarta merupakan divisi yang mengumpulkan berita atau informasi yang akurat dan terbaru bagi para penonton. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, Karyawan Divisi Pemberitaan harus bekerja keras setiap harinya untuk mencapai hal tersebut. Karyawan dalam melakukannya memerlukan kerja keras dan semangat kerja yang tinggi, perlunya pola komunikasi dalam meningkatkan motivasi bekerja sebagai penunjang kinerja karyawan Divisi Pemberitaan TVRI Yogyakarta. Semangat kerja karyawan serta keberhasilan dalam melakukannya dapat dicapai dengan adanya pola komunikasi dalam organisasi. Tentunya pola komunikasi tersebut tidak selalu berhasil, terkadang pula dapat menjadi hambatan organisasi dalam menyebarkan suatu informasi. Pola komunikasi tersebut terbentuk, maka dalam instansi tersebut akan terjadi perubahan, tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Divisi Pemberitaan TVRI Yogyakarta.

TVRI Yogyakarta mengalami kendala dalam peningkatan kinerjanya yaitu karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang besar, dikarenakan divisi pemberitaan mengalami kekurangan sumber daya manusia. Peneliti ingin mengetahui bagaimana komunikasi yang terjadi pada Divisi Pemberitaan, sehingga para karyawan dapat memberikan tayangan informasi yang tetap berkualitas.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa suatu organisasi atau instansi memerlukan pola komunikasi dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut

terkait hal itu dengan karya ilmiah yang berjudul “Pola Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Pemberitaan LPP TVRI Stasiun Yogyakarta”. Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti tentang pola komunikasi yang digunakan untuk membangun motivasi kerja karyawan di Divisi Pemberitaan TVRI Yogyakarta.

1.2. Fokus Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka bisa masalah yang diambil adalah bagaimana suatu pola komunikasi organisasi dalam membangun motivasi kerja karyawan di Divisi Pemberitaan TVRI Stasiun Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan melakukan penelitian ini yaitu agar mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi yang terjadi di Divisi Pemberitaan TVRI stasiun Yogyakarta.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Menggunakan ilmu yang didapatkan untuk diterapkan secara langsung.
- b. Menambah pengetahuan pekerjaan di stasiun televisi khususnya Divisi Pemberitaan.
- c. Mengetahui pola komunikasi yang digunakan dalam Divisi Pemberitaan TVRI Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pendidikan yang didapat secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan dari penelitian dapat memecahkan permasalahan – permasalahan yang terjadi. Berikut ini manfaat yang didapat penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan manfaat bagi seseorang yang ingin mengetahui tentang bagaimana komunikasi dalam instansi TVRI Yogyakarta.
 - b. Bisa menjadi referensi untuk yang sedang mencari penelitian dengan tema yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk memberikan wawasan terkait pola komunikasi organisasi Divisi Pemberitaan stasiun televisi.
 - b. Dapat menjadi acuan bagi acara di Indonesia agar tetap melestarikan budaya Indonesia.