

**ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT SUMITOMO WIRING SYSTEMS
BATAM INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Syahrani
151110025**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT SUMITOMO WIRING SYSTEMS BATAM
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Syahrani
151110025**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahrani
NPM : 151110025
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat dengan judul:

Analisis Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur plagiasi, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 4 Agustus 2022

Yang menyatakan,



**ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT SUMITOMO *WIRING SYSTEMS*
BATAM INDONESIA**

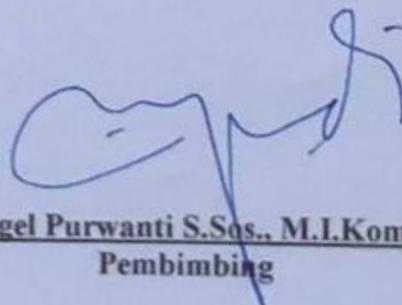
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Syahrani
151110025

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 4 Agustus 2022



Angel Purwanti S.Sos., M.I.Kom.
Pembimbing

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, perkembangan komunikasi organisasi melihat komunikasi sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi dan dapat memotivasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan bagaimana peran komunikasi yang terjadi dalam perusahaan Sumitomo Wiring Systems Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan random sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 180 responden dengan 23 pertanyaan pada kuesioner. Hasil penelitian mendapatkan nilai $t = 10.758 > 1.653$ dan nilai sig yang lebih kecil dari 0.005 yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo Wiring Systems, hasil uji koefisien determinasi mendapatkan besar komunikasi organisasi menjelaskan motivasi kerja karyawan sebesar 39%.

Kata Kunci: komunikasi organisasi; motivasi kerja.

ABSTRACT

Work motivation is a condition or energy that directs employees to achieve company goals. currently, the development of organizational communication sees communication as one of the most dominant and important activities in the organization and can motivate employees. the purpose of this research is to reveal how the role of communication that occurs in the company sumitomo wiring systems batam. this study uses quantitative methods. with the determination of the sample using random sampling, the number of samples in this study were 180 respondents with 23 questions on the questionnaire. the results of the study obtained a t value of $10,758 > 1,653$ and a sig value which was smaller than 0.005 which concluded that organizational communication had a significant influence on employee motivation at PT Sumitomo Wiring Systems, the results of the coefficient of determination test obtained a measure of organizational communication explaining employee motivation by 39%

Keywords: organization communication; work motivation.

KATA PENGANTAR

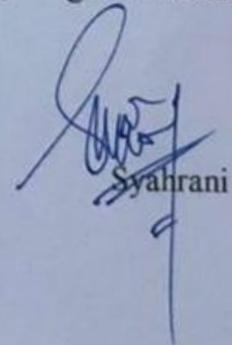
Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Putera Batam

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T.,M.I.Kom
3. Ketua Program Studi Komunikasi Ibu Ageng Rara Cindoswari, S.P., M.Si.
4. Ibu Angel Purwanti S.Sos., M.I.Kom yang juga selaku pembimbing pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan saran sampai selesainya Skripsi ini.
5. Bapak Sholihul Abidin, S.Sos.I., M.I.Kom. selaku pembimbing Akademik di Universitas Putera Batam.
6. Perusahaan Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diintansi tersebut.
7. Keluarga dan sahabat-sahabat yang selalu memberi motivasi dan dukungan yang baik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu membalas kebaikan dan mencurahkan berkat dan rahmat-Nya. Amin.

Batam, 4 Agustus 2022


Syahrani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Aspek Teoritis	6
1.6.2. Aspek Praktis	7
1.6.3. Aspek Sosial.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Konsep	8
2.1.1. Motivasi Kerja.....	8
2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	9
2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja	9
2.1.2. Komunikasi Organisasi	12
2.1.2.1. Tujuan Komunikasi Organisasi.....	12
2.1.2.2. Fungsi Komunikasi Organisasi	13
2.1.2.3. Hambatan Komunikasi.....	15
2.1.2.4. Indikator Komunikasi Organisasi	16
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Variabel Operasional Penelitian	27
3.2.1. Variabel Independen	27
3.2.2. Variabel Dependen.....	28
3.3. Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1. Kuesioner	31

3.4.2.	Studi Pustaka.....	31
3.5.	Teknik Analisis Data	31
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	31
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.2.1.	Uji Normalitas.....	32
3.5.2.2.	Uji Multikolinearitas	32
3.5.2.3.	Uji Heterokedastisitas	32
3.5.3.	Uji Regresi Linear Berganda.....	33
3.5.4.	Uji Hipotesis	33
3.5.4.1.	Uji Parsial (Uji T)	33
3.5.4.2.	Analisis Determinasi (R^2)	34
3.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.6.1.	Uji Validitas	34
3.6.2.	Uji Reabilitas.....	35
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	35
3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	35
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Profil Objek Penelitian.....	37
4.2.	Hasil Penelitian	37
4.2.1.	Deskripsi Penelitian	37
4.2.1.1.	Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.1.2.	Karakteristik berdasarkan Usia	38
4.2.1.3.	Karakteristik berdasarkan Pendidikan	38
4.2.1.4.	Karakteristik berdasarkan Masa Kerja	39
4.2.2.	Deskripsi Jawaban Responden.....	39
4.2.2.1.	Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi.....	40
4.2.2.2.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	48
4.2.3.	Hasil Uji Deskriptif	55
4.2.4.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	55
4.2.4.1.	Uji Validitas	55
4.2.4.2.	Uji Realibilitas	56
4.2.5.	Uji Asumsi Klasik	57
4.2.5.1.	Uji Normalitas.....	57
4.2.5.2.	Uji Multikolinearitas	59
4.2.5.3.	Uji Heterokedatisitas.....	59
4.2.6.	Uji Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.7.	Uji Hipotesis	60
4.2.7.1.	Uji t	61
4.2.7.2.	Analsis Koefisien Determinasi.....	61
4.3.	Pembahasan.....	62
4.3.1.	Komunikasi Organisasi pada PT Sumitomo Wiring Systems Batam	62
4.3.2.	Motivasi Kerja Karyawan PT Sumitotmo Wiring Systems Batam	62
4.3.3.	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumitomo Wiring Systems Kota Batam	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
4.4.	Simpulan	65

4.5.	Pembahasan.....	65
4.5.1.	Komunikasi Organisasi pada PT Sumitomo Wiring Systems Batam	65
4.5.2.	Motivasi Kerja Karyawan PT Sumitotmo Wiring Systems Batam	66
4.5.3.	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumitomo Wiring Systems Kota Batam	69

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

4.6.	Simpulan.....	71
4.7.	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 3.1 Desain Penelitian	26
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian.....	37
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	57
Gambar 4.3 Normal P-P Plot.....	58
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i>	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Skor.....	40
Tabel 4.6 Pernyataan 1 Indikator Komunikasi Kebawah.....	40
Tabel 4.7 Pernyataan 2 Indikator Komunikasi Kebawah.....	41
Tabel 4.8 Pernyataan 3 Indikator Komunikasi Kebawah.....	42
Tabel 4.9 Pernyataan 4 Indikator Komunikasi Kebawah.....	42
Tabel 4.10 Pernyataan 5 Indikator Komunikasi Kebawah.....	43
Tabel 4.11 Pernyataan 6 Indikator Komunikasi Kebawah.....	43
Tabel 4.12 Pernyataan 1 Indikator Komunikasi Keatas.....	44
Tabel 4.13 Pernyataan 2 Indikator Komunikasi Keatas.....	45
Tabel 4.14 Pernyataan 3 Indikator Komunikasi Keatas.....	45
Tabel 4.15 Pernyataan 4 Indikator Komunikasi Keatas.....	46
Tabel 4.16 Pernyataan 5 Indikator Komunikasi Keatas.....	46
Tabel 4.17 Pernyataan 1 Indikator Komunikasi Horizontal.....	47
Tabel 4.18 Pernyataan 1 Indikator Komunikasi Horizontal.....	48
Tabel 4.19 Pernyataan 1 Indikator Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.20 Pernyataan 1 Indikator Penghargaan.....	49
Tabel 4.21 Pernyataan 2 Indikator Penghargaan.....	50
Tabel 4.22 Pernyataan 1 Indikator Tantangan.....	50
Tabel 4.23 Pernyataan 1 Indikator Tanggung Jawab.....	51
Tabel 4.24 Pernyataan 1 Indikator Pengembangan.....	52
Tabel 4.25 Pernyataan 1 Indikator Keterlibatan.....	52
Tabel 4.26 Pernyataan 2 Indikator Keterlibatan.....	53
Tabel 4.27 Pernyataan 1 Indikator Kesempatan.....	54
Tabel 4.28 Hasil uji validitas variabel Komunikasi Organisasi.....	55
Tabel 4.29 Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.30 Hasil uji realibilitas.....	56
Tabel 4.31 Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.32 Hasil uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.33 Hasil Analisis Linear Berganda.....	60
Tabel 4.34 Hasil uji t.....	61
Tabel 4.35 Hasil uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	30
Rumus 4.1 Rumus Kategori Penilaian	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu lingkungan bagi orang-orang yang memberlakukan aktivitas didalam pencapaian target yang diputuskan, hampir seluruh perusahaan bergerak memakai sumber didalam menciptakan benda ataupun jasa agar kemudian dapat dipasarkan. Sumber daya yang dipunyai perusahaan antara lain modal, matril, teknologi, dan insan, sehingga pemanfaatan SD yang hadir diharuskan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin yang sebabnya target perusahaan bisa tercapai dengan tepat. Perbagai macam SD yang dipunyai oleh perusahaan, SDM memiliki tempat yang krusial terkait hubungannya dengan target dari perusahaan, kegiatan dari urusan itu tidaklah mungkin terlepaskan dari indikator karyawan. Yang mana Karyawan merupakan mesin yang menggerakan suatu produktivitas dari perusahaan. Pakai itulah dapat dipastikan bahwa ada atau tidaknya kelancaran suatu perusahaan terlihat pada cara perusahaan menyusun sumber manusia atau karyawan yang ada dalam memperjalankan perusahaan. (Apriani, 2018:1)

Kaitan dengan perihal itu karyawan yang di dalam perusahaan diberikan latihan dan diberikan binaan agar karyawan memiliki pemahanan yang kelak akan berguna untuk menaikkan productivitas kinerja karyawan yang mengikuti pemberdayaan. Juga yang tidak lupa pula untuk meningkatkan pertukaran komunikasi untuk mempermudah satu individu ke yang lain dan melakukan

interaksi dalam perolehan data ataupun suatu kebutuhan informasi. Ketika kegiatan tukar menukar informasi diberlakukan dengan cara yang efektif, maka akan membuat suasana dalam bekerja di perusahaan menjadi baik dan jauh dari sifat tertutup. Hal ini sangatlah krusial untuk memfokuskan ide kreatif dan dedikasi para karyawan perusahaan. maka itulah didalam suatu perusahaan di butuhkan kegiatan tukar menukar informasi yang diberlakukan dengan cara yang efektif, terlebih pada pemimpin suatu bagian atau supervisor yang memang komunikasi menjadi alat vital bagi penggerak efektivitas perusahaan. (Afianto & Utami, 2017:2)

Ketika manajemen memiliki kephahaman dengan realita yang ada, maka suatu pimpinan memperlakukan pembicaraan ke karyawan yang dipimpinya yang berfungsi agar perusahaan itu tidaklah terlalu kaku dan juga menghindari atas terjadinya hubungan antar bawah dan atas yang mengutamakan kekuasaan, solusinya ialah pimpinan harus menomorsatukan kerjasama yang berfungsi dan timbal balik juga melakukan evasif atas terbentuknya situasi yang mengandalkan rasa takut, menciptakan situasi yang penuh kepercayaan diri, perlunya penciptaan lingkungan kerja untuk kinerja fungsional, memperkembangkan antusiasme pekerjaan para karyawan dan menghindarkan diri untuk selalu melakukan lempar kesalahan ke karyawan lainya, juga harus bisa memberikan koreksi atas *human error* dan bisa menambah dorongan dan mampu memotivasi karyawan. (Saleh, 2017:4)

Pimpinan pastilah diharapkan memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan informasi yang baik pada pekerjaannya dan juga mempunyai sifat karismatik, karena tegas dan tidak emosional serta sadar akan pentingnya

pendapat 4i angan dan keinginan kelompok. Berhasilnya seorang wali dan diberikan pertanda pertanda yang dipertunjukkan pekerjaanya yang dilihat kinerja dari pekerjaannya yang membuat puas. Karena prestasi akan dicapai ketika bekerja dihasilkan memuaskan. Selain untuk memberikan dorongan Pemimpin juga wajib melihat hal yang kaitannya dengan pekerjaan dari pekerja seperti apa jabatan pimpinan akan memberi efek secara *direct* ataupun *indirect* ke pekerjaan karyawannya. Tiara bukan memberikan dampak yang positif agar kerjanya menunjukkan totalitas dalam bekerja terlebih pemimpin akan mendapatkan perhatian yang lebih tinggi dari sekitarnya baik itu merupakan sikap dari kepemimpinan ataupun wataknya.(Hasibuan, 2017:208) motivasi juga dapat ditingkatkan melalui kegiatan tertentu, seperti yang diterapkan pada Sumitoo Wiring Systems yang kerap mengadakan kegiatan *Outting* dan pemberian apresiasi seperti hadiah materi atau prestasi, hal ini sesuai dengan taktik *pull strategy* atau strategi yang bertujuan untuk mendorong tingkat penjualan. (Purwanti, 2018:6) yang ada pada perusahaan Sumitomo Wiring System..

PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia merupakan cabang perusahaan dari PT Sumitomo *Wiring Systems* yang disahkan pada tanggal 22 Desember 1917 di Jepang dan pada tahun 1990 untuk cabang Indonesia. dipimpin oleh Mitsuo Nishida pada perusahaan utama dan Takashi Ichikawa pada cabang Indonesia, perusahaan ini bergerak pada perangkat elektronik dan komponennya, seperti *wiring harnesses* untuk *automobiles*, kabel elektronik, komponen *Central Gateways*, *Body ECUs*, *Junction Blocks*, *Relay Boxes*, dan beberapa modul lainya yang menggunakan teknologi tinggi sebagai keunggulainya.

Perusahaan Sumitomo, merupakan perusahaan yang memiliki induk perusahaan di Jepang, menjadikan beberapa kursi di tingkat manajemen atas diduduki oleh orang berkependudukan Jepang, tentu hal ini akan berpengaruh kepada efektifitas komunikasi di lingkup perusahaan, khususnya di bagian *office*, namun bukan berarti di bagian operasional, karyawan berkewarganegaraan Jepang tidak ditemukan, pihak atasan berkewajiban untuk melakukan pengecekan rutin dibagian operasional dan gudang, acap kali ditemukan bahwa komunikasi yang berlangsung cukup bias, karena apa yang dikatakan atasan non-WNI sering diartikan sebagai ungkapan amarah atau negatif, terlepas dari apa maksud yang sebenarnya.

Kasus diatas berdasar pada komunikasi pribadi, bukan tidak mungkin bahwa komunikasi terkait kegiatan organisasi juga memiliki hambatan atau kurang efektif terlepas dari komunikator atau topik yang dikomunikasikan, maka dampak yang terjadi tentunya akan berpengaruh ke kinerja perusahaan, salah satunya ialah motivasi dari karyawan terkait. Dalam usaha untuk mengantisipasi kan kejadian dari apa yang telah dibahasakan diatas maka permasalahan ini haruslah diantisipasi cara hati-hati, khususnya masalah dari komunikasi yang menjadi masalah utama dalam roda perusahaan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas dan penelitian pendukung maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT SUMITOMO WIRING SYSTEMS BATAM INDONESIA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan berdasar pada penjabaran latar belakang tersebut, lalu teridentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya efektifitas komunikasi dalam struktur organisasi di perusahaan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.
2. Komunikasi yang diperlakukan kurang meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Setelah masalah teridentifikasi, permasalahan kemudian dapat dibatasi agar analisis tetap relevan dan tidak melenceng terlalu jauh:

1. Objek dari penelitian ini yaitu Perusahaan Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.
2. Karyawan disini tentunya terbatas pada karyawan Perusahaan Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

1.4. Rumusan Masalah

Dengan berdasar pada penjabaran latar belakang tersebut, lalu teridentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi organisasi pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia?

3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini adapun tujuan yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terlepas itu dengan cara teoritik maupun praktik :

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan dengan mendalam pada pemahaman akan krusialnya komunikasi organisasi dalam perusahaan.
2. Bagi Pembaca, Hasil penelitian ini penulis harap bisa dipergunakan untuk penelitian lanjutan sebagai bahan referensi terlebih mengenai komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan. juga mampu memberi gambaran pada pewaca didalam penentuan topik analisis.

3. Bagi Universitas Putera Batam, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian di lain waktu di Universitas Putera Batam lalu menambahkan karya ilmiah di Universitas Putera Batam.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia, Hasil dari analisis ini, penulis harap bisa menjadi sarana dalam materi penimbangan dalam memaksimalkan komunikasi organisasi guna meningkatkan motivasi karyawan.

1.6.3. Aspek Sosial

1. Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini memberi pengetahuan pengetahuan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di lingkup perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Konsep

2.1.1. Motivasi Kerja

Asal mula dari kata motivasi, bermula pada kata movere, artinya ialah dorongan-dorongan yang diberikan untuk membuat keinginan dari suatu individu agar individu itu memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu hal. Lalu (Wahyudi et al., 2017) menyatakan bahwasanya motivasi dalam konteks kerja ialah situasi yang dapat membuat tubuh atau suatu individu bergerak secara terarah dan memiliki tujuan dalam pencapaian tujuan dari suatu instansi. Sikap yang datang dari reseptor yang diberikan motivasi memberikan dampak di dalam penerimaan motivasi seperti sikap mental dan hal positif lain.

Pinder berpendapat bahwa motivasi di dalam pekerjaan ialah suatu energi yang kuat yang muaranya dari dalam diri sendiri atau pun juga bisa merasakan dari luar memberikan dorongan dalam berperilaku sesuai apa yang diinginkan, berlanjut (Langton, N., 2016:80), Motivasi di dalam pekerjaan merupakan ketersediaan untuk melakukan suatu hal dengan usaha yang lebih tinggi dengan harapan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Herzberg (Langton, N., 2016:80) Motivasi di dalam pekerjaan merupakan sifat dari suatu individu ke pekerjaannya agar menimbulkan perasaan kete puasaan pada hasil kerjanya.

Teori yang dikembangkan oleh Hrzberg, ialah teori yang memiliki 2 faktorisasi, yang pertama yaitu faktor motivational dan juga faktor higienis, faktor

yang pertama ialah pendorongan dalam menciptakan prestasi yang bentuknya berada di dalam, Sedangkan yang lain atau hijenis ialah faktorisa si yang memiliki sifat atau keinginan yang muaranya berasal dari luar.

Berdasar pada uraian yang telah disebutkan pengertian dari motivasi kinerja ialah suatu situasi atau tenaga yang dapat membuat diri karyawan atau pekerja bergerak ke arah yang ditunjukkan oleh perusahaan dalam pencapaian perusahaannya dan tenaga itu memunculkan semangat dan keinginan untuk bekerja dengan keras.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Irawati, 2018) Manyebutkan bahwasanya faktorisasi yang memberikan Pengaruh Motivasi kinerja seorang pekerja asalnya dari dua faktor yaitu dalam dan luar..

1. Faktor internal. Faktor didalam ialah indikator yang asalnya di dalam diri pekerja faktor ini disusun oleh persepsi terkait dengan dirinya sendiri Contohnya seperti harga diri keinginan impian pengetahuan dan pengalaman terdahulu.
2. Faktor dari luar dibangun oleh tempat bekerja dari para pekerja, pimpinan, dan cara pimpinan itu memimpin, serta harapan atas prestasi dari instansi terkait.

Dasar pada penjelasan yang telah disebutkan faktor yang memberikan pengaruh kepada motivasi kinerja ialah faktor yang berasal dari dalam dan dari luar di dalam.

2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut Indikator motivasi kerja menurut

1. Prestasi (*achievement*)

Suatu individu yang mempunyai angan untuk bekerja dengan alasan “butuh” bisa lebih menggugah pekerja untuk lebih giat dalam mempekerjakan pekerjaannya, McClelland memperjelas bahwa tingkatan pencapaian yang menjadi insting kedua, ialah kunci kesuksesan dari orang itu kebutuhan akan prestasi. normalnya dihubungkan dengan perasaan yang tidak negatif, ketidak takutan dalam pengambilan *risk* yang telah diperhitungkan dengan baik dan bukan *gambling*, untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. (Apriani, 2018:33)

2. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan, atau pengakuan ialah suatu persetujuan oleh pihak ketiga akan keberhasilan seseorang dalam memperlakukan pekerjaannya dan hal ini menjadi pemicu yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, jangan mendapatkan penghargaan akan membuat si penerima penghargaan merasakan kesenangan yang sangat tinggi tetapi suatu hal yang bersifat pengetahuan lebih memberikan Efek ketimbang pengakuan dalam bentuk material atau hadiah. (Apriani, 2018:34)

3. Tantangan (*challenge*)

Hadirnya tantangan di dalam lingkungan kerja merupakan pemicu individu untuk menyelesaikannya, jika target itu tidaklah memiliki tantangan atau selalu selesai dengan mudah biasanya tidak akan membuat pekerjaan itu memberikan efek yang berimbas ke pekerja maka pekerja akan menjadi jenuh

maka dari itu tantangan di dalam lingkungan kerja dapat membuat pekerjaan menjadi lebih dapat memberikan semangat. (Apriani, 2018:34)

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Bermula dari perasaan mempunyai, menghadirkan dorongan untuk bertanggung jawab. (Apriani, 2018:34)

5. Pengembangan (*development*)

Perkembangan keahlian dari suatu individu terlepas dari pengalaman masa lampau atau kedepannya, jikalau memiliki kesempatan untuk menjadi dirinya yang lebih baik dibanding sebelumnya, maka itu dapat menjadi dorongan untuk kepercayaan dalam bekerja lebih giat. (Apriani, 2018:35)

6. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan, perasaan dalam mengikutsertakan di dalam suatu diskusi penting akan menimbulkan perasaan dalam tanggung jawab di harganya kehadiran dari pekerja dan juga termasuk ke dalam suatu kesulitan yang haruslah diselesaikan, akan membuat pekerjaan menjadi merasa terdorong untuk bekerja dengan lebih keras. (Apriani, 2018:35)

7. Kesempatan (*opportunity*)

8. Kesempatan di dalam kemajuan yang bentuknya seperti karir yang lebih baik yang bermula pada karyawan kecil menuju manajemen tinggi merupakan dorongan yang cukup kuat untuk para pekerja jika pekerja mengalami Suatu kondisi yang tidak ada harapan untuk bekerja maju dan menjadi lebih baik lagi maka pekerja tak akan berkerja dengan maksimal dan bersifat semu (Apriani, 2018:35)

2.1.2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan dari beberapa komunikasi organisasi yang pada suatu lingkaran formal atau resmi ataupun yang tidak resmi di dalam suatu instansi, semakin besar suatu instansi maka akan semakin rumit dan dikomunikasikan dibanding dengan perusahaan yang kecil.

Komunikasi Terdapat bentuk yang sifatnya resmi dan tidak resmi, komunikasi resmi Iyalah komunikasi yang telah dipersetujui oleh instansi itu yang sifatnya tidak keluar dari tujuan dan relevansi dari perusahaan terkait didalamnya terdapat seperti prosedur kinerja jadwal produksi dan berbagai pekerjaan yang diberlakukan di dalam interaksi Seperti surat kebajikan dan lain-lain. Sedangkan komunikasi yang tidak resmi ialah komunikasi yang biasanya terjadi secara umum dan tujuannya bukan terpusat di instansi atau perusahaan tapi namanya pada individu (Saleh, 2016)

Komunikasi ialah suatu kegiatan dari suatu individual yang kehadirannya dapat membuat suatu instansi bergerak dengan baik juga hal itu dapat terjadi ketika komunikasi tidak baik maka roda perusahaan juga akan macet, komunikasi dalam organisasi memiliki taksiran bahwa itu merupakan pesan-pesan antara satu individu komunikan dan komunikator yang terdapat pada suatu instansi tertentu, instansi dibangun dari unit-unit komunikator yang di dalam suatu lingkungan pekerjaan komunikasi ini bisa saja kejadian di waktu yang tidak ditentukan dan setidaknya hadir 1 komunikan yang dapat menjabarkan petunjuk pesan.

2.1.2.1. Tujuan Komunikasi Organisasi

Adapun 4 dari tujuannya dilakukan komunikasi di dalam organisasi:
(Apriani, 2018:23)

1. Mengutarakan pemikiran Visi dan saran ataupun pendapat juga memberikan peluang untuk atasan dan bawahan dalam pertukaran pemikiran serta saran ataupun masukan yang masih relevan dan pekerjaan yang mereka alami.
2. Membagi Membagikan informasi memberikan kesempatan untuk keseluruhan pembagian-pembagian organisasi atau instansi dalam pembagian data atau informasi ataupun berita yang memberikan info yang sama seperti pandangan target ataupun inti juga fungsi dari instansi
3. Menyatakan Mengutarakan feeling dan emosi memberikan kesempatan untuk atasan dan bawahan instansi dalam pertukaran info yang masih relevan dengan perasaan yang dialami oleh pekerja juga emosi yang dialami oleh pekerja.
4. Tindakan koordinasi yang tujuannya untuk mengatur sebagian atau keseluruhan kegiatan yang masih relevan dengan pekerjaan dan biji dari sasi yang dibagikan ke dalam sub-sub atau seksi instansinya. Langsing tanpa kehadiran koordinasi dan juga tanpa adanya komunikasi membuat instalasi tersebut terlihat mengutamakan aspek individualistis bukanlah aspek gotong royong atau kerja sama.

2.1.2.2. Fungsi Komunikasi Organisasi

Fungsi umum dan fungsi khusus merupakan 2 dari fungsi komunikasi organisasi (Apriani, 2018:28)

1. Fungsi Umum

- a. Komunikasi memiliki fungsi untuk memberitahukan tahun berita terkini terkait sebagian atau semua hal yang terdapat keterkaitannya dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan, komunikasi yang bersifat umum ini ialah tentang bagaimana 1 orang diperintahkan dalam memperkerjakan sesuatu hal sesuatu penugasan tertentu.
- b. Komunikasi yang berfungsi untuk memperjuangkan ide opini fakta ataupun perilaku dari instansi yang menjadi produk pelayanan.
- c. Komunikasi memiliki fungsi untuk menaikkan keahlian dari pekerjanya supaya dapat melakukan pembelajaran dari pekerja yang lain, pembelajaran di dapat dilingkungan pekerjaan dan dipelajari di saat melakukan pekerjaan, pembelajaran ini bisa dalam bentuk perasaan pemikiran atau pekerjaan.
- d. Komunikasi memiliki fungsi untuk penentuan apa-apa saja dan bagaimana saja dari instansi membagikan pekerjaan yang ada atau dapat juga sebagai penentuan subjek atasan atau pimpinan dan objek yang menjadi karyawan besarnya wewenang dan lain-lain juga sebagai Penjelasan atas pemanfaatan sumber daya yang ada pengoperasianmesin pembagian kerja metode dan lain-lain.

2. Fungsi khusus

- a. Membuat pekerja untuk perlihatkan dirinya di dalam peasalahan instansi, lalu membuat terjemahan ke perilaku yang commando kan.
- b. Membuat para pekerja paham akan penciptaan dan penanganan hubungan antar pekerja untuk meningkatkan produksi.

- c. Membuat para pekerja mempunyai keahlian dalam penanganan ataupun pengambilan keputusan di dalam keadaan yang tidak jelas dan tidak dapat diperkirakan

2.1.2.3. Hambatan Komunikasi

Komunikasi Bertujuan untuk mendapatkan timbal balik yang sifatnya langsung dan komunikator paham dengan reaksi dari lawan bicara komunikator di waktu yang sama. Komunikasi akan bekerja dengan baik apabila komunikator paham dengan yakin apakah pembicaranya bekerja dengan baik ataupun tidak baik dan mendapatkan reaksi serta memberikan suatu pilihan kepada lawan bicara komunikator untuk melakukan aktivitas timbal balik kepada komunikator (Hermanto, 2020:68), hal ini tentu terdapat Hambatan-hambatannya. alangan komunikasi ialah pengaruh yang terdapat atau bermuara di dalam atau di luar pekerjaan bisa juga dibentuk oleh ekosistem yang tidak baik maka isi dari komunikasi itu akan terdapat gangguan yang didapatkan, ialah:

1. Penyaringan informasi pembicara fokus mengenai pengemasan data dan berita sehingga keasliannya menjadi hilang dengan hanya mengutamakan ketertarikan dari penerima informasi agar tertarik dengan Informasi yang disampaikan.
2. Persepsi selektif Komunikator acapkali memiliki tingkah atau reaksi terhadap berita yang tepat dengan apa yang diharapkan, jadi pendengar akan cenderung menghindari Informasi yang tidak disukai.

3. Emosi Jika di dalam kondisi emosi yang tidak stabil dan membuat kemungkinan dalam komunikasi antara pembicara dan pendengar menjadi terhalang membuat komunikasi menjadi terhambat.
4. Bahasa Ketika pembicara dan pendengar mempergunakan bahasa yang tidak sama istilah yang tidak sama menyebabkan sulitnya memahami informasi yang disampaikan.
5. Tanda-tanda nonverbal Budaya yang berbeda antara pembicara dan pendengar kerap membuat pembicara dan penerima tidak bisa saling paham akan bahasa tubuh yang disampaikan.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi Organisasi

Berikut Indikator Komunikasi Organisasi menurut (Apriani, 2018:24)

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke arah bawah ialah komunikasi yang tujuannya untuk menyampaikan berita yang asalnya dari pimpinan ke pekerja dengan jabatan yang lebih rendah bertepatan dengan kesesuaian di instansi terkait pengimplikasian dari komunikasi ini sangatlah tepat ketika penyampaiannya dalam bentuk arahan, kontrol dan instruksi. Bentuk komunikasi bisa saja dituliskan ataupun yang tentu di sesuaikan dengan informasi yang akan disampaikan. komunikasi ke arah bawah sangat lah penting untuk diberlakukan khususnya kepada pekerja baru.

2. Komunikasi Ke Atas

Komunikasi ke arah atas ialah tujuannya dari pekerja dengan kedudukan rendah ke pekerja dengan kedudukan yang tinggi normalnya terjadi pada saat

bekerja ingin melakukan penyampaian atas gagasan keluhan laporan pengaduan dan pengusulan. Apa yang disampaikan oleh pekerja yang berkedudukan lebih rendah bisa saja menjadi informasi yang sangat penting dalam pemutusan pilihan yang dibuat oleh pimpinan, namun tidak serta-merta pula pembinaan akan menerima informasi yang diajukan oleh bawahannya tentu dibutuhkan validitas dan diskusi lebih lanjut akan hal ini. Aplikasi ini harus selalu diperhatikan dan diperlakukan agar roda informasi terus berjalan dan juga atasan atau pimpinan tidak perlu turun langsung ke lapangan untuk dapat mempelajari apa yang sedang terjadi di kalangan bawah.

3. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horizontal ialah yang keterlibatan yang terjadi di antara 1 pekerja dan pekerja lain yang setara contoh yang dapat diberikan dalam bentuk komunikasi ini ialah bentuk obrolan atau pendiskusan yang dilakukan antar kapan cetak dan staf lain ataupun antar manajer-manajer lain isi dari komunikasi ini berupa koordinasi akan pekerjaan yang masih relevan dari satu dan yang lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dibawah sejumlah studi sebelumnya yang digunakan sebagai bahan pendukung di studi ini sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com, Jurnal Koneksi Sinta S3 Vol. 5, No. 1, Maret 2021, Hal 151-156, e-ISSN:25980785

Industri digital di Indonesia berkembang cukup pesat, salah satunya ditandai dengan adanya banyak platform belanja online. Telunjuk.com merupakan

perusahaan yang melayani dalam ruang lingkup industry berbasis digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta mengukur pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Telunjuk.com. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 31 orang, dengan jumlah sample yang sama, yaitu 31 orang. Penelitian ini mengadaptasi teknik pengumpulan data sampel total atau sensus dan dihitung dengan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan angket kuesioner dan studi kepustakaan. Uji keabsahan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode pengolahan data yang digunakan adalah uji T, uji analisa regresi linear sederhana, analisa koefisien korelasi dan analisa koefisien determinasi. Analisa di sini mengemukakan bahwasanya iklim dari komunikasi organisasi memiliki pengaruh sififikasi yang tinggi terhadap motivasi dari kerja para karyawan, hubungan di iklim komunikasi dengan motivasi dari sangatlah kuat di dalam penelitian ini dan iklim dari komunikasi organisasi 64.1% berpengaruh terhadap motivasi kerja dari para pegawai. (Handra & Setyanto, 2021)

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 617 - 626, ISSN 2303-1174

Komitmen organisasi berperan penting untuk setiap organisasi, khususnya untuk kantor pelayanan pemerintah. Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor penting yang menentukan komitmen organisasi dari karyawan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota

Manado. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisa ini memberikan bukti bahwasanya budaya dari organisasi dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap variabel independen yaitu secara signifikan pada komitmen organisasi PBPD kota Manado.. (Siwi et al., 2020)

2.2.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda, eJournal Ilmu Komunikasi, Volume 4, Nomor 2, 2016 : 87 - 101, , ISSN:25980785

Komunikasi organisasi suatu proses komunikasi di dalam organisasi formal maupun informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks, komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain dengan komunikasi organisasi pemberian dorongan juga termasuk sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen Tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan secara Simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear berganda dari kedua variabel yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dua variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada ttable yaitu variabel komunikasi organisasi (3.152) dan motivasi (2.106), Sedangkan ttable adalah 2.006. sedangkan Fhitung pada penelitian ini adalah 12.214 dan Ftabel adalah 3.170, maka bisa dilihat bahwa fhitung lebih besar daripada Ftabel. Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa hasil

R sebesar 0.562 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.315 berada diantar $0 < R^2$ (Ernika, 2016)

2.2.4. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian, Jurnal Riset Komunikasi, Volume 2 Nomor 2, P-ISSN: 2615-0875

Komunikasi diperlukan di dalam suatu organisasi. Untuk membangun motivasi kerja pegawai harus dimulai dengan menciptakan komunikasi internal yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian dan seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden dengan 21 pertanyaan pada kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan yang didapat adalah $Y = 0,509 + 0,922 X$. Variable X mengacu pada komunikasi internal dan variable Y mengacu pada motivasi kerja. Setelah diolah, dihasilkan nilai (r) sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti. (Safitri et al., 2019)

2.2.5. Pengaruh Pola Aliran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi IT di Blibli.com), Jurnal Koneksi Sinta S3, Vol. 2, No. 2, Desember 2018, Hal 365-371, EISSN 2598 - 0785

Blibli.com adalah salah satu e-commerce di Indonesia. Blibli sendiri adalah produk pertama dari PT. Global Digital Niaga yang merupakan anak perusahaan dari

Djarum. Konsep yang dipakai Blibli adalah belanja online seperti halnya belanja dalam mall, sehingga masyarakat tidak perlu lagi untuk pergi ke mall jika ingin berbelanja. Blibli.com berbentuk aplikasi yang terdapat di ponsel (mobile apps). Peneliti melakukan penelitian tentang komunikasi organisasi yang terjadi di divisi IT Blibli.com, karena divisi IT berperan penting dalam aktivitas aplikasi Blibli.com. Peneliti juga ingin mengetahui apakah komunikasi yang terjalin dalam divisi IT di Blibli mampu mempengaruhi motivasi kerja para karyawan atau tidak. Peneliti memilih divisi IT sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih spesifik dan dikarenakan Blibli.com berbasis aplikasi sehingga peneliti memilih divisi IT untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Berdasarkan uji regresi liner sederhana, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang terjadi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Blibli.com. (Chieristian & Candraningrum, 2019)

2.2.6. Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace, HUMANIORA Vol. 7 No.1 January 2016: 77-86

Setiap aktivitas manusia pada dasarnya didorong oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Saat ini perkembangan komunikasi organisasi melihat komunikasi sebagai salah satu aktivitas yang paling dominan dan penting dalam organisasi dan dapat memotivasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan bagaimana peran komunikasi yang terjadi dalam organisasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi karyawan dengan faktor-faktor komunikasi, seperti

komunikasi nonverbal, komunikasi interpersonal kepemimpinan dan iklim komunikasi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah studi kepustakaan. Penelitian menemukan bahwa komunikasi nonverbal, komunikasi interpersonal kepemimpinan dan iklim komunikasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Komunikasi nonverbal memiliki peran yang sedikit kuat dalam membentuk motivasi positif pada karyawan. Peran tersebut meliputi komunikasi tubuh, komunikasi wajah dan komunikasi mata. Komunikasi interpersonal pemimpin didasarkan pada tingkat kepuasan informasi antara manajemen dan karyawan. Manajemen dan transparansi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah berupa informasi dari atasan adalah dengan mendengarkan komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan lancar..(Ramadanty & Martinus, 2016)

2.2.6. The impact of internal communication and employees' identification with the organization on motivation, Matica Srpska Social Sciences Quarterly LXX, № 170 (2/2019): 213–227, UDC 316.7:331.264.2

Identifikasi dilakukan melalui identifikasi pegawai dengan tujuan, misi dan visi, serta budaya organisasi. Tingkat motivasi diukur sebagai tingkat di mana karyawan merasa lebih aman, tingkat di mana mereka merasa bahwa mereka milik organisasi, dan tingkat konfirmasi diri mereka. Model tersebut diuji pada sampel 144 karyawan di tiga organisasi berbeda yang beroperasi di wilayah Beograd (Republik Serbia). Organisasi yang diamati adalah perusahaan menengah yang bergerak di bidang perbankan, perdagangan, dan pendidikan tinggi. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online. Survei dilakukan pada triwulan terakhir tahun 2018. Metode statistik yang digunakan adalah structural equation modeling through

partial squares (PLS-SEM). Hasil penelitian yang dilakukan mengungkapkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara komunikasi internal dengan tingkat karyawan? identifikasi dengan organisasi. Itu juga menegaskan bahwa karyawan? identifikasi dengan organisasi secara langsung dan positif mempengaruhi karyawan? motivasi. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa komunikasi internal berkontribusi pada karyawan yang lebih baik? motivasi, dan ditemukan bahwa satu bagian dari dampak ini dicapai secara langsung, sedangkan bagian lainnya dicapai secara tidak langsung, melalui peningkatan karyawan? identifikasi dengan organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, diusulkan rekomendasi kepada manajer, serta pedoman untuk penelitian selanjutnya (Milanovic & Radosavljevic-Njegic, 2019)

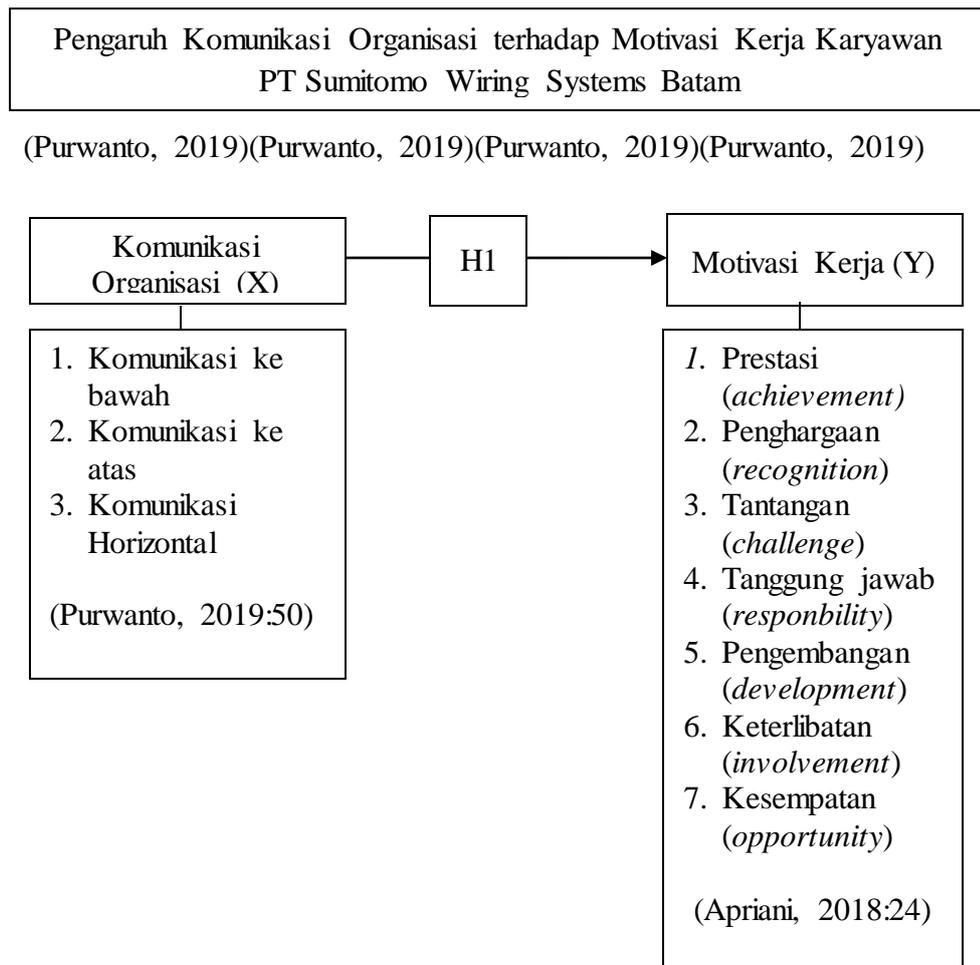
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Handra & Setyanto, 2021)	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com	Iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan	Dalam penelitian ini membahas tentang iklim dari komunikasi organisasi juga perbedaan terletak pada subjek yang diteliti.
2.	(Siwi et al., 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional	Dalam penelitian ini subjek terdapat pada instansi negara dan juga variabel Y atau dependan yang berbeda
3.	(Ernika, 2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda	komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada subjek penelitian, dan variabel dependan yang mana ini meneliti tentang kinerja dari karyawan

4.	(Safitri et al., 2019)	Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai	Variabel independen pada penelitian ini berfokus pada komunikasi internal instansi yang diteliti
5.	(Chieristian & Candraningrum, 2019)	Pengaruh Pola Aliran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi IT di Blibli.com)	komunikasi organisasi yang terjadi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Blibli.com	Perbedaan terletak pada subjek penelitian juga memfokuskan pada posisi atau divisi IT pada penelitiannya
6.	(Ramadanty & Martinus, 2016)	<i>Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace</i>	komunikasi nonverbal, kepemimpinan komunikasi interpersonal, dan iklim komunikasi memiliki peran yang signifikan terhadap motivasi pekerja	Dalam penelitian ini variable independen memiliki cakupan yang luas, seperti komunikasi nonverbal, interpersonal juga iklim dari komunikasi.
7.	(Milanovic & Radosavljevic-Njetic, 2019)	<i>The impact of internal communication and employees' identification with the organization on motivation</i>	komunikasi yang diberikan oleh level atas atau atasan secara langsung berpengaruh terhadap motivasi karyawan	Penelitian ini menitik beratkan pada efek yang diberikan oleh bagian internal, tepatnya bagian atasan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang akan dijelaskan mengenai, komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Sumber: (Purwanto, 2019:50), (Apriani, 2018:24)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

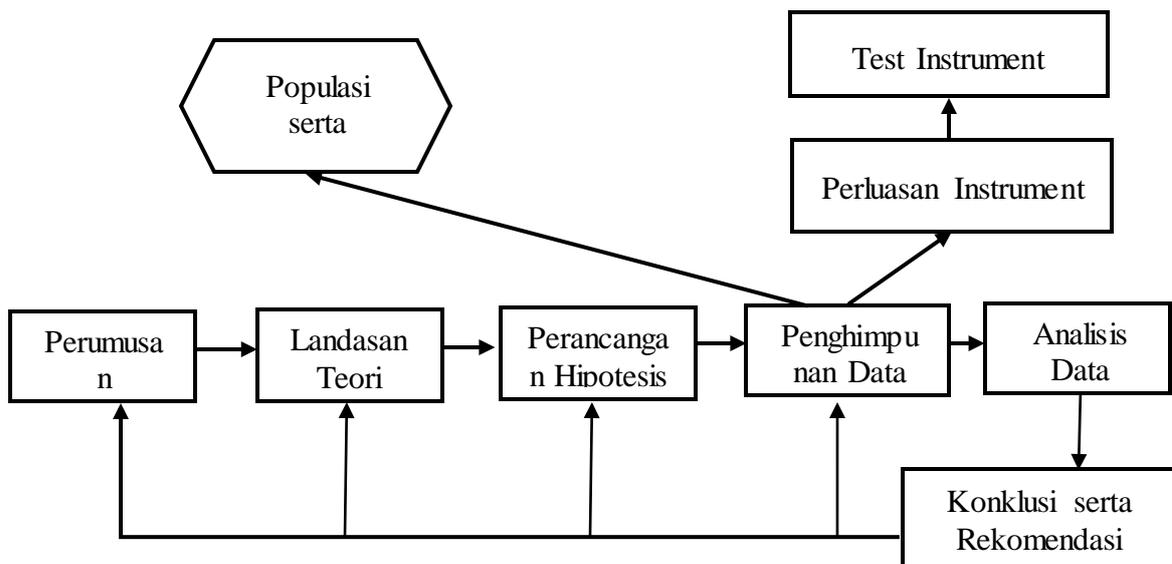
H_1 : Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia

H_0 : Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian deksriptif dengan jenis data yang digunakan dalam bentuk kuantitatif. pengambilan data juga dilakukan dengan langsung atau primer melalui kuesioner yang kelak akan disebarakan. Sumber: (Sugiyono, 2016:1)



Gambar 3.1 Desain Penelitian
Sumber: (Sugiyono, 2016:1)

3.2. Variabel Operasional Penelitian

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independan atau bebas yang terdapat dalam penelitian ini ialah Komunikasi Organisasi (X) yang memiliki pengertian bahwa pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Afianto & Utami, 2017:3)

Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini memiliki Indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi dari Atas ke Bawah. Komunikasi ini dapat disebut juga komunikasi dari atasan disemua level kepada bawahan, komunikasi ini umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi. (Purwanto, 2019:49)

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ini berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawahan/anggota menuju ke atasan/ketua. Untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam suatu organisasi dan mengambil keputusan secara tepat, sudah sepantasnya bila ketua memperhatikan aspirasi yang berasal dari bawah. Keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu cara yang positif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, selain itu ketua harus percaya penuh kepada para anggotanya. (Purwanto, 2019:49)

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal atau sering juga disebut dengan istilah komunikasi lateral, adalah komunikasi yang terjadi antara bagianbagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi, tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.. (Purwanto, 2019:50)

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependan atau bebas yang terdapat dalam penelitian ini ialah motivasi kerja (Y) yang memiliki pengertian bahwa motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya aryawan (Apriani, 2018:34)

Indikator dari motivasi kerja (Apriani, 2018:35) yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Prestasi, adanya prestasi yang didapat karyawan Informa selama dia bekerja.
2. Penghargaan, adanya pengakuan atas kinerja yang dilakukan karyawan Informa yang telah ia capai
3. Tantangan, adanya tantangan yang dihadapi karyawan Informa dalam bekerja
4. Tanggung jawab, adanya rasa ikut memiliki dalam bekerja agar karyawan Informa turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan, adanya kemampuan setiap karyawwn Informa untuk bekerja lebih giat.
6. Keterlibatan, Adanya rasa ikut terlibat dalam pengambilan keputusan agar karyawan Informa berkinerjadalam pengembangan pribadi

7. Kesempatan, adanya kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka untuk karyawan Informa

Supaya lebih jelas definisi operasional variabel, indikator, dan skala pengukuran didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (Y)	motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya (Purwanto, 2019:50)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi (<i>achievement</i>) 2. Penghargaan (<i>recognition</i>) 3. Tantangan (<i>challenge</i>) 4. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>) 5. Pengembangan (<i>development</i>) 6. Keterlibatan (<i>involvement</i>) 7. Kesempatan (<i>opportunity</i>) 	Likert
2.	Komunikasi Organisasi (X1)	pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Apriani, 2018:24)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas 3. Komunikasi Horizontal 	Likert

Sumber:Data Olahan Peneliti, 2022

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia yang berjumlah 1.492 orang dengan pendataan terakhir diberlakukan di tahun 2020

3.3.2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode penentuan *Random Sampling* atau metode penentuan sampel yang diambil secara acak, *random sampling* adalah jenis pengumpulan sampel probabilitas yang mana setiap orang di semua populasi target mempunyai hak kesempatan yang sama dalam memilih. Sampel ini nantinya dipilih secara acak agar representasi hasilnya tidak bias dari total populasi yang ada penentuan ini dipilih, metode pengambilan sampel acak yang sederhana ini menjadi salah satu metode penentuan sampel yang paling mudah dan juga paling sederhana untuk dilakukan. Dengan ukuran sampelnya yang cukup besar, maka *simple random sampling* mempunyai tingkat validitas eksternal yang lebih tinggi karena mampu mewakili karakteristik populasi yang jumlahnya hingga 1492 orang (Sugiyono, 2018:76).

Sample ditentukan banyak 180 orang yang diperhitungkan menggunakan rumus *slovin* (Siregar, 2017 : 57).

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan 7% atau 0,07)

Dengan menggunakan rumus slovin di atas, maka jumlah sampel dapat di hitung sebagai berikut :

$$n = \frac{1492}{1 + (1492 \times 0.07^2)}$$

$$n = 179.5254$$

Dari perhitungan diatas didapatkan sampel sebanyak 179.5254, dan dibulatkan menjadi 180 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner (Angket) disebarkan secara *online* atau daring melalui *Google Form*. Link google formnya

3.4.2. Studi Pustaka

Data yang digunakan didalam penelitian ini bersumber pada data primer yang data dikumpulkan literatur terhadap teori teori sebelumnya

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang kondisi variabel yang diteliti serta menguji hipotesis atau

pernyataan sementara. Uji statistik deskriptif ini disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (*mean*), *min*, dan *max* (Siregar, 2017).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dapat dikatakan bagus jika distribusi data tersebut normal. Uji normalitas dalam penelitian ini diimpilkasikan dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan memasukan nilai residu pada pengujian *nonparametric* dengan suatu turan,(Siregar, 2017) sebagai berikut

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berkesimpulan data yang dipergunakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berkesimpulan data yang dipergunakan tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dari model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada hubungan antar variabel dependen (Chandrarin, 2017). Uji multikolinearitas hanya diberlakukan kepada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *vif* yang jika nilai ini lebih kecil dari angka 10 maka tidak ditemukan multikolinearitas, (Chandrarin, 2017).

3.5.2.3. Uji Heterokedastisitas

uji heterokedastisitas memiliki tujuan agar mengetahui apakah model regresi yang dipergunakan terjadi ketidakseragaman variasi dari residu satu ke yang

lainnya, jika terdapat keberagaman maka akan disebutkan sebagai heterokedastisitas, namun juga terdapat keberagaman maka akan disebut sebagai homokedastisitas uji ini dilakukan dengan melakukan uji perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai Alpha (Wibowo, 2012).

3.5.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara jumlah variable bebas yang dimasukkan sebagai variable terikat. Sistem pelacakan ini memiliki dua jenis hubungan, kecil dan simultan(Siregar, 2017). Adapun rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta_{1x1} \dots \beta_{n \times n}$	Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda
-----------------------------------------------------	------------------------------------------

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

α = Nilai konstanta

β = Nilai koefisien regresi

x = Komunikasi Organisasi

$\beta_n X_n$ = Nilai Koefisien Regresi dan variabel Independen ke-n

3.5.4. Uji Hipotesis

3.5.4.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t (*t-test*) Untuk melihat apakah jenis variable bebas memengaruhi perubahan terhadap variabel dependan, (Priyatno, 2012). Kriteria penilaian Uji T adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel independan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependan.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa variabel independan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependan.

Dasar pengambilan yang digunakan dalam nilai signifikansi yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai signifikan $< 0,05$, berarti H_0 mengalami penolakan dan H_a diterima, kesimpulanya ialah variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan pada variable terikat.
- b. Nilai signifikan $> 0,05$, hingga H_0 diterima serta H_a ditolak, yang berarti ketika variable bebas tak berpengaruh signifikan pada variable dependan.

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Uji analisa determinasi atau r^2 ialah bertujuan untuk mengetahui tingkatan akurasi yang paling baik pada analisa regresi yang dipertunjukkan antara 0 hingga 1, apabila hasil yang diteliti memiliki nilai 0, artinya variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat, ketika hasil yang didapat yaitu saat mendekati 1 maka variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat. Nilai dilihat atau ditunjukkan pada tabel r^2 yang disesuaikan.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas diberlakukan untuk mengetahui seberapa akurat (valid) suatu item saat mengukur suatu objek. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini

ialah formula korelasi *product moment* dari *Carll Pearson*. Kriteria untuk menentukan valid tidaknya suatu variabel adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012) :

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reabilitas

Pengujian andal (reliabel) atau biasa disebut pengukuran digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran, meskipun pengukuran dilakukan dua kali atau lebih dengan cara yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, baik secara eksternal maupun internal, (Siregar, 2017). Kriteria uji reliabilitas dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini dilakukan di PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia, jl. Beringin lot. 8, Batam Industrial Park Muka Kuning, Batam.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini kurang lebih selama 6 bulan dari September 2021 sampai dengan Februari 2022. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 3.2 Jadwal Penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan																											
	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Studi kepuustakaan	■	■	■	■																								
Perumusan Judul	■	■	■	■	■	■	■																					
Pengajuan Proposal Penelitian					■	■	■	■																				
Pengambilan Data					■	■	■	■																				
Pengolahan Data					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Penyusunan Laporan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyerahan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■
Penerbitan Jurnal																									■	■	■	■

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022