

Alur Komunikasi Organisasi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Lisa Waty¹

Abstrak

Lisa Waty. 0902055029, Komunikasi Alur Komunikasi Organisasi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dibawah bimbingan Drs. H. Muhammad Noor, Msi selaku dosen pembimbing I dan Rina Juwita, S. Ip. M.HRIR selaku dosen pembimbing II. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui alur komunikasi organisasi PT Pelabuhan Indonesia dalam memotivasi para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda. Data-data yang di sajikan yaitu menggunakan data primer dan data sekunder melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan data dari internet. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model analisis interaktif Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui alur komunikasi organisasi PT. Pelabuhan Indonesia IV melalui komunikasi kebawah dengan proses pertukaran informasi, intruksi, penjelasan, kebijakan dan perintah. Komunikasi keatas yang dilakukan oleh karyawan kepada pimpinan dengan memberikan laporan, saran-saran, pengaduan dan kritik dapat membantu pekerjaan karyawan agar terlaksana dengan baik dan lancar serta Komunikasi yang di lakukan antara karyawan dengan karyawan dengan melalui pemecahan masalah bersama, pertukaran pikiran antara anggota perusahaan dengan melaksanakan rapat, koordinasi antar pegawai, serta kerja sama.

Kata kunci : Alur Komunikasi, Organisasi, PT Pelabuhan Indonesia IV, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Manusia dalam kehidupannya sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik secara formal maupun informal. Organisasi merupakan sebuah wadah atau lembaga formal yang melibatkan orang-orang di dalamnya yang mampu bekerja secara bersama-sama, dimana dalam hal ini sumber daya

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : lisawaty@yahoo.com

manusia menjadi faktor penting yang menjadi posisi kunci dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam suatu pencapaian produktivitas atau tingkat kinerja karyawan.

Proses dalam organisasi adalah suatu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya sangat penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelolah komunikasi dalam berorganisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik. Komunikasi memelihara motivasi dan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik para karyawan mengerjakan dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda adalah suatu BUMN yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan harus dapat memberikan suatu informasi yang dapat menarik pihak-pihak yang ingin menggunakan fasilitas jasa ini. Dalam surat keputusan Direksi Perumpel IV No. KP/2/275 PP IV/1984 bahwa Cabang Perusahaan Umum Pelabuhan Samarinda secara vertikal melaporkan hasil kegiatannya kepada kepala Direksi yang berada di Ujung Pandang. Namun dalam menjalankan tugasnya disetiap cabang secara keseluruhan administrasi dan pengoprasiannya di bawah kendali Kepala Cabang yang di bantu oleh para stafnya.

Dalam kegiatan memberikan pelayanan jasa tentunya PT. Pelabuhan Indonesia memerlukan seorang pimpinan yang dapat memimpin suatu perusahaan dan memenuhi semua kewajiban dalam mencapai tujuan dan untuk menjaga kesinambungan perusahaan itu sendiri. Apabila di telusuri lebih lanjut, betapa pentingnya seorang pemimpin dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan di antara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan agar terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Maka dari itu pemimpin harus dapat menghadapi karyawan dalam berbagai sikap, karakter dan tingkah laku, sesuai dengan sifat individu serta mampu berkomunikasi dengan baik yang di pergunakan dalam proses komunikasi antar individu.

Dari hasil pra observasi yang dilakukan penulis terlihat bahwa komunikasi interpersonal yang terjadi di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda antara pimpinan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan

sudah berjalan, tetapi dalam pelaksanaannya masih terjadi ketimpangan dan kurangnya informasi tentang pengadaan rapat, pertemuan-pertemuan yang bersifat resmi maupun yang tidak resmi yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga, disini pimpinan perusahaan harus mempunyai komunikasi interpersonal yang baik terhadap para karyawannya. Karena, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan merupakan penentu baik atau tidaknya situasi yang ada di dalam perusahaan. Maka, agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan serta dengan para karyawan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis berpendapat bahwa jika didalam sebuah perusahaan seorang pemimpin tidak memiliki komunikasi interpersonal maka kebutuhan akan informasi, gagasan maupun ide tentang berbagai hal akan terkendala karena tidak lancarnya semua tugas yang di berikan kepada para karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda.

Seharusnya dalam setiap organisasi segala kegiatan kerja dilakukan melalui proses komunikasi, dan memiliki tanggung jawab besar dalam keberhasilan organisasi atau instansi adalah pimpinan organisasi tersebut, sehingga komunikasi interpersonal seorang pemimpin perusahaan sangat dibutuhkan dan memegang peranan sangat penting dalam memotivasi para pegawai karena komunikasi yang dilakukan seorang pemimpin dapat memengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan motivasi pegawainya. Setelah penyampaian hal-hal di atas, maka dapat di susun judul penulisan pada skripsi ini, yaitu: “Komunikasi Interpersonal Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana komunikasi interpersonal pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Samarinda.

Tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui alur komunikasi organisasi pimpinan perusahaan dalam memotivasi para karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda.

Manfaat dari hasil penelitian dil lihat dari segi teoritis diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi program studi ilmu komunikasi dalam mata kuliah hubungan internal serta informasi mengenai kemampuan komunikasi organisasi seorang pemimpin sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan serta mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam hal ini adalah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Sedangkan secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Samarinda khususnya dalam hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Teori dan Konsep

Teori Komunikasi Organisasi

Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia ini diperkenalkan pada tahun 1930 yang dipelopori oleh Barnard 1938, Mayo 1933, Roethlisberger dan Dishson 1939 Muhammad (2002 : 39). Dalam teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Muhammad (2002:40) mengatakan bahwa teori ini menyarankan peningkatan dan penyempurnaan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan meningkatkan produksi organisasi .

Apabila dikaitkan antara teori hubungan manusia dengan judul yang diambil adalah bahwa di dalam teori hubungan manusia ini memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin sebagai individu menciptakan hubungan sosial yang baik dengan komunikasi interpersonal yang dimilikinya kepada para karyawan di dalam suatu perusahaan yang tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri serta untuk mempertinggi motivasi kerja karyawan.

Herzberg Two Factor Motivation Theory

Hasibuan (2005 :108) mengemukakan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan hasil penelitian Herzberg menyatakan ada tiga hal yang penting yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan atau prestasi, tanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Hasibuan (2005 : 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya di pengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Hygiene Factor

Hygiene factor Adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah atau kesehatan. Kebutuhan kesehatan ini menurut herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus dan mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Hygiene factor adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi yang meliputi hal-hal seperti gaji,

kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dalam bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

b. *Motivatioan Facktor*

Motivation factor adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang di rasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencangkup keberhasilan, pengakuan,peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi

Pada hakikatnya, komunikasi interpesonal dalam organisasi secara langsung berhubungan dengan tujuan, fungsi, dan struktur dari organisasi kemanusiaan. Keberhasilan organisasi sampai tingkatan tertentu di tentukan oleh evektivitas komunikasi organisasional Muhammad (2002 : 161). Secara umum terdapat tiga tipe dasar komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke bawah (*Downward communication*), komunikasi ke atas (*up communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*).

1. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan mengalir dari atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Menurut Lewis Muhammad (2007:108) komunikasi kebawah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Menurut (Wiryanto, 2005) contoh arus komunikasi kebawah adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memberikan instruksi
- 2) Petunjuk
- 3) Infornasi
- 4) Perintah
- 5) Pengumuman
- 6) Rapat

a. Metode komunikasi kebawah

Untuk menyampaikan informasi kepada bawahan dapat dilakkan dengan berbagai metode. Pace (1989) mengemukakan empat klasifikasi metode itu : metode lisan, tulisan, gambar dan campuran dari tulisan dan gambar.

Bentuk komunikasi yang biasa digunakan adalah :

1. Metode Lisan
 - a. Rapat, diskusi, seminar, konferensi
 - b. Interview
 - c. Telepon
 - d. Laporan lisan
 - e. Ceramah
2. Metode Tulisan
 - a. Surat
 - b. Memo
 - c. Telegram
 - d. Majalah
 - e. Surat kabar
3. Metode Gambar
 - a. Grafik
 - b. Poster
 - c. Peta
 - d. Film
 - e. Slide
 - f. Foto

2. Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam satu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan paling atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

Menurut (Wiryanto. 2005) contoh arus komunikasi keatas adalah sebagai berikut :

- a. Staf memberikan laporan
- b. Saran-saran
- c. Pengaduan
- d. Kritikan

3. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi Horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi di arahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling bertukar informasi.

Contoh komunikasi horizontal:

- a. Adanya pertukaran antara pikiran antara sesama rekan kearah pencapaian kemajuan bersama dan organisasi.

- b. Upaya koordinasi dan integrasi kegiatan antar rekan atau seluruh anggota komunikasi.
- c. Kerja sama dengan sesama rekan dalam hal bantuan yang dapat diberikan.
- d. Upaya saling mengenal pribadi sesama rekan

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut semuil Tjajarjadi (2007 :30) pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu. Sebagai pemimpin, pimpinan harus mampu memberikan bimbingan atau tuntutan yang diperlukan serta senantiasa , menjadi contoh dan teladan dalam perkataan dan perbuatan. Selanjutnya menurut Danim(2004 : 177) pemimpin yang modern adalah mereka yang mampu menciptakan suasana berkomunikasi yang kondusif. Seorang pemimpin harus mengadakan komunikasi dengan bawahannya, untuk tujuan-tujuan tertentu, menyampaikan informasi, mengubah perilaku bawahan atau mengarahkan perilaku-perilaku yang sesuai dengan harapan.

Menurut Rivai (2004:65), kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok,perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Gray (dalam Winardi,2001:2) merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryo I(2004:291) adalah suatu sikap penghormatan, menghargai patuh, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Sanksinya, apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya

Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang sehingga orang tersebut dapat melakukan suatu kegiatan. Suatu pekerjaan yang dilakukan atas dasar motivasi akan terasa lebih menyenangkan dan tidak membosankan. Motivasi akan memberikan kekuatan bagi seorang sehingga orang tersebut mampu bekerja dengan giat dan bertahan dalam waktu yang relatif cukup lama serta tidak mudah menyerah menghadapi berbagai kesulitan dalam mencapai suatu tujuan. Sebaliknya orang yang tidak memiliki motivasi akan cepat menyerah menghadapi pekerjaan yang mudah sekalipun. Oleh karena itu apabila di kaitkan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi yang lakukan seorang pemimpin terhadap para bawahan bagi seorang pemimpin merupakan hal yang penting dan modal utama dalam meraih suatu keberhasilan dalam berorganisasi, semakin baik

kemampuan interpersonal yang dimiliki seorang pemimpin maka akan semakin baik pula tingkat pemberian motivasi yang dilakukan akan mempengaruhi peningkatan kinerja para bawahan.

Jenis Motivasi

Satmoko dan Irmin (2004:44) membagi komunikasi menjadi dua bentuk yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri dan motivasi yang berasal dari luar. Motivasi yang berasal dari diri sendiri yaitu motivasi ini muncul dari individu itu sendiri dan mempunyai titik yang paling penting sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah motivasi yang timbul dari orang lain, walaupun demikian motivasi ini tetap memiliki andil dalam prosesnya karena bersifat memperkuat motivasi yang sudah ada.

Dalam bukunya Malayu.S.P. Hasibuan (2006 :150) menyatakan ada 2 jenis motivasi,yaitu:

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Intensif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang dilakukan, yaitu:

Alur Komunikasi Organisasi adalah keseluruhan cara mempengaruhi atau kemampuan pimpinan perusahaan dalam mengkoordinasi, memotivasi dan menggerakkan pegawainya serta sumber-sumber daya yang tersedia agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan bekerja sama dalam suasana moralitas yang tinggi penuh semangat dan kesadaran, sesuai dengan peraturan yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif Kualitatif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau mendeskripsikan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Fokus Penelitian

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*), berupa Instruksi pimpinan, Informasi, perintah, pengumuman dan rapat.
2. Komunikasi ke atas (*upward communication*), berupa karyawan memberikan laporan, saran-saran, pengaduan dan kritikan.
3. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*), berupa pemecahan masalah, pertukaran pikiran, koordinasi antar pegawai dan kerja sama.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informasi sebagai sumber memperoleh data, informasi diperoleh dari data primer maupun data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari informan sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen–dokumen yang ada dilokasi penelitian.

Dalam penelitian ini untuk memilih informan dilakukan dengan cara teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah menentukan informan dengan pertimbangan tertentu, yaitu informan yang ditunjuk adalah orang yang benar–benar memahami tentang pelaksanaan program *community development* sehingga mampu memberikan data secara maksimal.

Adapun yang menjadi *Key informan* adalah asisten manager sumberdaya manusia dan tata usaha di PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Samarinda dan yang menjadi informan adalah Manager Pelayanan Kapal, Manajer PBAU, Manajer Teknik, Manajer Keuangan di PT. Pelabuhan Indonesia cabang Samarinda.

Pemilihan Informan berdasarkan pada subjek yang memiliki informasi yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan bersedia memberikan data. Di dalam penelitian ini penunjukkan informan melalui teknik Purposive Sampling sebagaimana yang dinyatakan Sugiono (2006 : 96) bahwa purposive sampling yaitu teknik penentuan sample untuk tujuan tertentu saja. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Adapun teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. *Library Research* (penelitian kepustakaan)
Mengumpulkan data-data yang berasal dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. *Field Work Research*
Field work research merupakan penelitian langsung ke lapangan dengan cara:
 - a. Observasi (*field observations*)
 - b. Wawancara (*depth interview*)
 - c. Dokumentasi

Sementara itu teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif Model Interaktif Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bagian ini, penulis akan menyajikan dan menjelaskan hasil penelitian yang di peroleh dari tempat penelitian, yaitu dari kantor PT Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Cabang Samarinda. Penyajian sesuai dengan subtansi permasalahan berdasarkan fokus penelitian yang telah di tetapkan oleh penulis.

1. Komunikasi Ke Bawah (*Downward Communication*)

Pimpinan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Cabang Samarinda telah melaksanakan komunikasi kebawah kepada para karyawan berupa instruksi pimpinan, informasi, perintah, pengumuman, rapat. Dari hasil wawancara dengan Pimpinan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pelindo IV Cabang Samarinda dapat terlihat bahwa komunikasi ke bawah melalui instruksi kepada karyawan disampaikan secara lisan, mengenai prosedur pekerjaan, deskripsi dan pembagian tugas serta instruksi untuk mengikuti program-program pelatihan bagi karyawan.

2. Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*)

Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Cabang Samarinda telah melaksanakan komunikasi ke atas kepada pimpinannya dengan memberikan laporan, saran saran, pengaduan dan kritik. Dalam hal ini karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Samarinda sering memberikan laporan kepada pimpinan melalui tertulis dan lisan, dan juga aktif memberikan saran-saran dan

masukannya yang baik bagi perusahaan. Pengaduan dan kritik yang membangun bagi perusahaan.

3. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi Horizontal yang terjadi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda adalah dengan pertukaran pikiran, koordinasi antar anggota perusahaan dan kerja sama. Komunikasi Horizontal terjadi antar masing-masing anggota perusahaan, serta antar masing-masing pimpinan di setiap divisi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi horizontal berjalan dengan baik dan terciptanya koordinasi yang baik pula antar anggota perusahaan. Selain itu, Koordinasi dilakukan oleh pimpinan di setiap divisi, dan antar karyawan, melalui komunikasi yang intens dilakukan dengan memberikan pembagian kerja secara tepat dan sesuai.

PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda sebagai perusahaan yang berdaya saing tinggi dalam memberikan pelayanan jasa kepelabuhan dengan produktifitas dan kinerja tinggi juga tidak luput dari pentingnya komunikasi. Pimpinan bertanggungjawab langsung terhadap berfungsinya komunikasi secara kondusif antara dirinya selaku komunikator dengan para bawahan/karyawan selaku komunikan, yang menjadi persoalan sebenarnya bukan apakah pimpinan berkomunikasi atau tidak, tetapi apakah pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik atau tidak. Dengan kata lain, komunikasi sendiri tidak dapat dielakkan dalam setiap fungsi organisasi.

Dalam organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan komunikasi yang baik dan efektif untuk mencapai tujuan yang maksimal. Agar proses komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik dan efektif, begitu juga dengan semangat kerja karyawan bisa meningkat, ini perlu dorongan dan motivasi yang besar dari pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan perlu meningkatkan dan menciptakan komunikasi interpersonal yang baik kepada seluruh karyawan, khususnya di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. Komunikasi yang efektif yang terjadi antara pimpinan dan karyawan, dan antara karyawan dan karyawan lainnya, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan semakin baik komunikasi interpersonal pimpinan, maka akan mudah dan baik pula motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai Alur Komunikasi Organisasi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi kebawahan

Bahwa komunikasi ke bawah yang arus pesan mengalir dari atasan pimpinan ke bawahannya secara formal sering di lakukan oleh pimpinan PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda untuk memudahkan proses pertukaran

informasi, instruksi pekerjaan, penjelasan, kebijakan, perintah, dan prosedur kerja di dalam organisasi. Karena bawahan membutuhkan koordinasi oleh pimpinan mereka mengenai pekerjaan mereka. Metode yang dipakai dalam proses penyampaian pesan dengan menggunakan beberapa metode yaitu metode lisan, tulisan, dan gambar. Dari ketiga metode yang di gunakan, metode yang sering di pakai adalah metode lisan dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaan karena lebih efektif.

Dan bawahan dalam hal ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda juga sering melakukan komunikasi kepada pimpinan melalui berbicara secara langsung karena lebih bersifat dua arah yang tidak di batasa oleh waktu dan tempat.

2. Komunikasi keatas

Komunikasi keatas yang dilakukan oleh bawahan kepada pimpinan di PT Pelabuhan Indonesia Cabang Samarinda yaitu memberikan laporan pekerjaan, saran-saran, pengaduan dan dan kritik, yang fungsinya adalah untuk mengetahui apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan mengajukan ide-ide tentang jalannya organisasi., Dalam memberikan laporannya pegawai mengalami kendala yang dihadapi yaitu kurang kooperatinya pimpinanya dalam menanggapi laporan dari pegawai hal ini membuat pegawai tidak dapat mengetahui hasil kerja dan laporan pekerjaan sudah baik dan benar sesuai dengan prosedur kerja organisasi.

karena dengan adanya komunikasi antara bawahan dan atasan dapat membantu pekerjaan bawahan dalam hal ini adalah pegawai, karena pegawai wajib memberikan laporan pertanggung jawaban kepada atasan atau konfirmasi mengenai tugas-tugas yang di berikan atas kepada bawahan agar terlaksana dengan baik.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal di lakukan oleh pimpinan PT Pelindo dengan sesama pimpinan divisi secara formal, melalui pemecahan masalah bersama, pertukaran pikiran antara anggota perusahaan dengan melaksanakan rapat, koordinasi antar pegawai, serta kerjasama. Selain melakukan komunikasi kepada setiap pimpinan divisi juga melaksanakan program-program pelatihan berupa "*Leadership Skill*" untuk mengenali gaya kepemimpinan dengan mengikuti tes-tes evaluasi diri dan studi kasus

Selain itu komunikasi horizontal juga di lakukan oleh sesama karyawan di setiap divisi dengan melakukan pertemuan-pertemuan yang santai serta diskusi di kafe, melalui telepon dan email, untuk meningkatkan kinerja dan motivasi para karyawan dilakukan dengan mengikuti program-program pelatihan pengembangan karyawan seperti training, pelatihan kepemimpinan guna meningkatkan komunikasi sesama karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Effendi, Onong Uchjana. 2003. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT. Citra Adiyta Bakti.
- Hasibuan, Malayu S.P 2005 Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT. Bumi Aksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksana.
- Kartono, Kartini. 2006. Pimpinan dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Jakarta
- Muhammad, Arni. 2009 Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Moedjiono, Imam, 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari dan M.Martini. Kepemimpinan yang efektif. Gajah Mada University Press Yogyakarta. 2004.
- Rivai, velthzal. 2007. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta. PT. Refika Aditama.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Bumi Aksana.
- Siagaan, Sondang P, 2003. Filsafat Administrasi. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksana.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2006. Metode Penelitian Survei: Yogyakarta: Cetakan Ketiga, LPES.
- Sugiono, 2009. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono, 2007. Metode Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syafi'e, Inu Kencana. 2003. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Thoha, Miftah. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Terry, GR. Organisasi dan Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo .

Tjiharjadi, Semuil. 2007. *To The Be A Great Leader*. Yogyakarta : ANDI.

Dokumen – Dokumen :

Surat Keputusan Direksi Perumpel IV No. KP/ 2/275/ PP IV/1984.

Buklet Profil Pelabuhan Samarinda PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)
Cabang Samarinda.

Sumber Internet :

<http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/20-cara-terbaik-memotivasi-karyawan/#comment-1023> (Di akses pada tanggal : 23 Maret 2013)
<file:///D:/bahan%20skripsi%20tesa/CARA%20MENINGKATKAN%20MOTIVASI%20KERJA%20%20Angelia%27s%20Blog.html>. (Di akses pada tanggal: 23 Maret 2013)

Babol-Oidi11:26<file:///D:/bahan%20skripsi%20tesa/retorika-dalam-kepemimpinanbiuvjigug.html> (Di akses pada tanggal: 23 Maret 2013)