

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Jawa Barat sekaligus menjadi ibu kota provinsi tersebut. Kota ini terletak 140 km sebelah tenggara Jakarta, yang merupakan ibukota Indonesia membuat kota Bandung cukup strategis, dilihat dari segi komunikasi, perekonomian maupun keamanan.

Banyak perusahaan yang terdapat di kota Bandung salah satunya adalah PT. Bangun Karya Rezeki merupakan perusahaan berkembang yang bergerak dalam bidang impor, distribusi, *stockist* dan *supplier* bahan bangunan, alat teknik & alat-alat listrik. Mulai tanggal 2 Februari 2009 di dirikanlah PT Bangun Karya Rezeki (PT.BKR) yang terletak di jalan Badan Keamanan Rakyat no 60 Kota Bandung. Semenjak PT. BKR berdiri perusahaan mengembangkan cakupan wilayah distribusi menjadi seluruh Jawa Barat dengan jumlah karyawan sekarang mencapai 80 orang dan kami mampu bersaing dan menghasilkan prestasi terbaik di masing-masing produk.

Perusahaan ini menjadi tempat yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian tentang komunikasi organisasi untuk membentuk motivasi kerja terhadap pegawai di PT. Bangun Karya Rezeki di Kota Bandung dengan observasi dan wawancara mendalam terhadap informan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Komunikasi Formal Dalam Membentuk Motivasi Kerja

Komunikasi formal merupakan komunikasi di suasana kerja yang dapat diartikan dengan komunikasi yang mengikuti rantai komando oleh hirarki wewenang. Dalam struktur organisasi garis fungsional, maupun matriks akan tampak bermacam-macam posisi atau kedudukan masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya. Dalam membentuk motivasi kerja seperti semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh penuh semangat selain itu juga dapat menumbuhkan kembali semangat yang pudar karena faktor internal dan eksternal karyawan ini juga bisa didapatkan dalam komunikasi formal di dalam organisasi.

4.2.1.1 Komunikasi Antara Atasan Ke Bawahan *Linear*

Komunikasi ini dapat disebut juga komunikasi dari atasan disemua level kepada bawahan, komunikasi ini umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi antara atasan dan bawahan dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut pendapat saya komunikasi dari atasan ke bawahan yang berlangsung ditempat saya bekerja suasana kerjanya kekeluargaan jadi kalau waktunya bercanda ya bercanda, tapi kalau lagi ngurusin pekerjaan serius komunikasinya selayaknya atasan ke bawahan tegas.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi antara atasan dan bawahan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kalau sedang meeting komunikasinya formal kan setiap hari senin dan sabtu itu ada meeting. Hari senin membahas target, memberi jadwal survey kunjungan kepada marketing. Kami biasanya membahas strategi, arahan kerja agar meminimalisir masalah kerja dilapangan dan memberikan motivasi serta masukan agar mereka dapat mencapai target yang ada. Di hari sabtu membahas hasil kerja evaluasi minggu ini, kalau ada kesalahan atasan memberi perhatian, kalau mengulahi masalah yang sama memberikan teguran kalau kesalahannya fatal diberi surat peringatan. Kalau tidak meeting ya komunikasinya biasa saja kekeluargaan saat bercanda ya bercanda saat kerja ya kerja.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antara atasan ke bawahan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasinya baik jadi kalau memerintah tidak seperti kami jabatannya dibawah dia kalau menasehati tidak menghakimi tapi ya kalau kita kerjanya tidak benar beliau tegas memberi surat peringatan kalau masih tidak berubah atau melakukan kesalahan yang fatal karyawan bersangkutan bisa di berhentikan dan beliau suka memberi makanan kepada staf admin kata beliau biar kerjanya fokus.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antara atasan ke bawahan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya komunikasi atasan ke bawahan baik ya sewajarnya saja, jika ada perintah pekerjaan atau menanyakan masalah pekerjaan baik dan memberi arahnya juga mudah di mengerti oleh bawahan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antara atasan ke bawahan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasi dari atasan tentang tugas jelas, kalau saya salah saya di beri arahan harus bagaimana jelas jadi saya tidak tertekan oleh atasan.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi antara atasan ke bawahan dalam membentuk motivasi kerja karyawan adalah komunikasi yang dilakukan pada saat *meeting* suasananya formal, atasan memberikan perintah, arahan, dan strategi kerja, masukan, semangat mencapai targetserta mengevaluasi setiap pekerjaan karyawannya. Saat komunikasi personal antara atasan ke bawahan atasan mengayomi kepada bawahannya tidak otoriter, mau membantu karyawannya yang tidak paham, apabila ada kesalahan kerja memberi solusi dan motivasi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan menjadi ahli dibidang yang dikerjakann, tetapi tegas jika ada kesalahan dan apabila terulang kesalahan yang sama bisa di beri surat peringatan, apabila melakukan kesalahan fatal bisa di berhentikan.

Makna yang terkandung dari jawaban informan dalam komunikasi antara atasan ke bawahan dalam membentuk motivasi kerja adalah peranan seorang atasan sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Atasan memberikan pekerjaan tidak hanya ingin mendapatkan hasilnya saja tetapi memberi dorongan internal dan eksternal kepada karyawannya agar dapat bekerja memenuhi target dan hasil yang memuaskan.

4.2.1.2 Komunikasi Antara Bawahan Ke Atasan *Linear*

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.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi antara bawahan ke atasan dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Atasan itu ada dua tipe kalau yang baik kami sebagai bawahan ya enak ngobrolnya terutama masalah pekerjaan kan kalau ada apa-apa jadi langsung cerita agar kita semangat kerja tetapi ada juga atasan yang *kill* tidak bisa bercanda, suka marah-marah, serius, ya sebagai bawahan kalau bukan hal-hal penting masalah kerjaan yang mau tidak mau kita harus menyampaikan ke beliau biasanya jadi takut dan malas untuk komunikasi, tapi tetap menjaga etika sopan satun kalau didepan beliau.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi antara bawahan ke atasan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya jika bawahan memiliki masalah, pendapat ataupun urusan masalah gaji mereka langsung berbicara kepada saya karna sudah tidak canggung lagi. Saya wajib menanggapi dengan berbagai pertimbangan setelah itu kami meeting bersama.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antara bawahan ke atasan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kalau ada apa-apa saya langsung cerita keatasan beliau orang yang bisa mengayomi karyawannya memberi arahan serta memberi saya semangat agar saya dapat mengejar karir saya agar saya menjadi ahli dibidang pekerjaan saya.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antara bawahan ke atasan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Sewajarnya menurut saya apa yang perlu saya sampaikan ya saya sampaikan ke atasan jadi tidak ada yang ditutup-tutupi karena takut dimarahi atau reputasi takut jelek dimata atasan yang penting untuk atasan saya saya mau belajar lebih baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian(06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antara bawahan ke atasan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Tidak canggung soalnya ruang lingkupnya beda dengan kantor lain kekeluargaannya sangat terasa, kalau ngobrol langsung dengan atasan jarangcuman ya kalau da apa-apa memang atasan saya orangnya enak mengayomi.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi bawahan ke atasan adalah di dunia kerja ada bermacam-macam tipe atasan contohnya atasan *killery* yaitu atasan yang serius tidak suka bercanda, gampang marah karyawanpun menjadi takut dan hanya membicarakan hal penting saja dengan atasan, kedua tipe atasan *friendly* yaitu atasan yang ramah asik mengayomi sehingga batasan antara bawahan dan atasan berkurang jadi karyawan tidak canggung untuk memberikan aspirasi seperti mengemukakan pendapat, bertanya, meminta solusi bahkan mengeluhkan persoalan *sallary*,

Makna yang terkandung dalam komunikasi antara bawahan ke atasan dalam membentuk motivasi kerja adalah sebagai karyawan mereka pun sadar akan pekerjaan dan tanggung jawabnya serta cara mengendalikan diri untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaan dengan cara bertanya, meminta solusi, berpendapat hingga ke *sallary* karyawan. Namun seringkali ada atasan mereka yang tidak memberikan ruang/kesempatan untuk karyawan mengeluarkan aspirasi mereka. Saat ada atasan mereka yang *friendly*, karyawan akan lebih menghormati atasan tersebut karena atasan tersebut dapat menjadi wadah untuk karyawan berpendapat, bertanya, mencari solusi, mendapatkan motivasi yang membangun dan menjadi aspirasi untuk karyawan.

4.2.1.3 Komunikasi Antar Divisi

Komunikasi antar divisi ini adalah komunikasi yang terjadi di garis sejajar komando yang memiliki tingkat jabatan yang sama. Komunikasi antar divisi biasanya terjadi apabila ada pekerjaan yang saling berkaitan ataupun adanya kesalahpahaman yang terjadi antar divisi bisa saja terjadi. Bahkan celahnya sangat besar. Artinya kemampuan komunikasi yang baik memang sangat diperlukan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi pada komunikasi antar divisi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya harusnya berjalan dengan baik. komunikasi antar divisi di perusahaan kami itu bagiannya manager, sudah begitu prosedurnya”.

Komunikasi antar divisi membentuk motivasi kerja menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) yaitu:

“Obrolan antara divisi di perusahaan kami mengenai pekerjaan itu formal, mengenai penjualan barang, progres kerja, masalah internal dan eksternal. Saling mencari solusi bersama secara kekeluargaan, saling menyemangati antara sesama manager karna tanggung jawab yang besar sebagai manager melalui meeting.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antar divisi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasi antar divisi hanya terjadi di antara kepala saja kalau kami sebagai bawahan tidak boleh langsung membahas kerjaan dengan divisi lain ya tapi kalau bukan membicarakan masalah pekerjaan kami ada interaksi bercanda ngobrol dan lain-lain.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antar divisi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasi yang terjalin antara divisi berjalan dengan baik terutama antara divisi admin dan sales, kami menjaga hubungan baik kan pekerjaan saling berkaitan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antar divisi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Baik komunikasinya divisi admin sama marketing, kalau ada kesalahan dari pihak admin atau marketing di bicarakan baik-baik mencari jalan tengah solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak intinya saring rangkul karena sebenarnya kami walaupun beda divisi tetap saja ada hubungannya dan memang yang saya rasakan juga demikian.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi antar divisi untuk membentuk motivasi kerja adalah komunikasi hanya terjadi antara atasan di perusahaan saja, jika suasana informal semua divisi sering berinteraksi misalnya becanda dan membuat suasana lebih kekeluargaan. Komunikasi antar divisi di perusahaan terjalin dengan baik, sifatnya formal melalui meeting atasan setiap divisi untuk membahas penjualan barang, progres kerja, masalah internal maupun eksternal yang terjadi antar divisi, mencari solusi atas permasalahan-permasalahan yang terjadi, saling menyemangati antar manager agar tidak *down* karena tanggung jawab seorang manager itu besar, komunikasi yang terjadi saat *meeting* pun kekeluargaan.

Makna yang terkandung dalam komunikasi antar divisi ini adalah manager membutuhkan ruang untuk membahas progres kerja, masalah, solusi bersama dengan manager dilakukan oleh manager perusahaan. Komunikasi ini terjadi melalui meeting disini manager mencurahkan seluruh masalah dan mencari solusi bersama tanpa diketahui oleh bawahannya agar tidak terjadi kepanikan dan isu-isu di antara bawahan apabila ada masalah yang kompleks. Komunikasi antar divisi ini juga para atasan saling menyemangati agar tidak *down* saat melakukan tugasnya ini penting dilakukan karena seorang atasan itu memiliki bawahan bagaimana perusahaan akan maju apabila atasannya tidak memiliki motivasi kerja yang baik.

4.2.1.4 Komunikasi Antar Manager

Komunikasi antar manager adalah komunikasi horizontal yang terjadi antara manager divisi satu dengan manager divisi lainnya dalam suasana formal untuk membahas masalah atau *jobdesk* pekerjaan yang ada keterkaitannya dengan divisi lain. Komunikasi antara manager terjalin dengan baik agar tidak ada kesalah pahaman yang terjadi saat manager memberikan arahan kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepadalima informan tentang komunikasi antar manager dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Biasanya di kantor membahas tentang pekerjaan misalnya manager administrasi dan manager marketing membahas tentang penjualan produk harus baik bagaimana caranya, nah mereka ngobrol langsung berdua kalau dilingkungan kantor pasti formal meeting kalau ngobrolnya diluar kantor ya informal begitu.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kami membicarakan apapun mengenai pekerjaan ataupun mengenai kinerja bawahan langsung antar manager baik formal maupun informal. Jadi jika ada kendala bisa langsung terselesaikan dan jika ada karyawan bermasalah kami langsung menindak lanjutannya apakah karyawan tersebut harus mendapatkan perhatian ataupun samsi. memberi perhatian itu seperti membangun motivasinya, memberikan solusi terhadap masalahnya itupun salah satu tanggung jawab seorang manager.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Yang saya ketahui tentang itu biasanya manager melakukan meeting mereka saling diskusi membahas masalah atau target kerja, selebihnya saya tidak paham karena kami hanya menunggu perintah.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Biasanya kalau antar manager selalu mengadakan rapat tertutup, ya menurut saya selama ini berjalan dengan baik karena manager saya pun jika ada masalah di pekerjaan setelah melakukan meeting antar manager dia langsung memberi arahan kepada kami.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Manager ada tiga manager umum, manger sales, dan manager kolektor, yang saya rasakan komunikasi mereka bagus komunikasi satu dengan yang lainnya ya saling kerjasama lah saling membutuhkan intinya, kan kalau manager itu merka meetingnya antara manager saja jadi anak buah tidak tahu bagaimana situasi saat sedang meeting hanya menilai saja.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja adalah komunikasi terjalin dengan baik formal maupun informal karena ada kepentingan saling membutuhkan. Komunikasi antar manager saat suasana formal dilakukan dalam meeting antar manager dan informal biasanya interaksi secara langsung antara dua orang manager tatap muka membicarakan progres kerja, diskusi, mencari solusi atau bertukar pikiran mengenai pekerjaan maupun kinerja karyawannya. Seorang manager juga harus berkomunikasi

dengan manager lainnya agar dia tidak salah langkah saat melakukan tindakan ataupun saat mengambil keputusan yang akan berakibat fatal terhadap perusahaan dan saat memberi perhatian khusus terhadap bawahannya.

Makna yang terkandung dalam komunikasi antar manager adalah seorang manager sering kali juga mengalami kesulitan saat melakukan tugasnya baik target kerja maupun permasalahan mengenai bawahannya yang dapat menurunkan semangat kerjanya dan membuat manager merasa tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka dari itu manager butuh berkomunikasi dengan manager lainnya untuk mengambil langkah tepat yang tidak dapat manager diskusikan dengan bawahannya.

4.2.1.5 Komunikasi Antar Administrasi

Staff administrasi ini memiliki tugas tersendiri agar pekerjaan di perusahaan bisa terlaksana dengan baik. Secara umum, staff administrasi memiliki tugas untuk melakukan merekap data, mengelola dokumen dan menyimpan hal tersebut dengan terorganisir. Komunikasi antar administrasi merupakan komunikasi horizontal dilakukan sesama administrasi untuk membahas dan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi antar administrasi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Komunikasi antara staf admin itu saat bekerja lebih ke formal harus serius dan teliti dan hati-hati saat mengerjakan laporan-laporan agar tidak ada salah komunikasi antar admin. Jadi bila ada laporan yang beda kerjaannya bisa salah semuanya maka dari itu staf admin harus saling terbuka masalah pekerjaan, saling mengoreksi bila ada kesalahan.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi antar administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Admin itu mengurus semua data-data mereka juga ya kalau ada yang salah dengan kerjaan saling bantu mencari solusi bersama-sama saling menasehati apabila ada rekan yang menurun kinerjanya.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antar administrasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kami saling bantu saling rangkul ada yang *down* kami dorong agar bangkit apabila salahsatu dari kami ada masalah tapi ya tergantung juga teman kerjanya kalau dianya juga tidak mau berusaha ya kami pun akan lapor ke atasan, karna kami juga tidak mau kena imbasnya ya namanya juga ini dunia kerja.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antar administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasi kami sudah sangat nyaman sudah seperti keluarga jadi kalau ada apa-apa saling suport saling bantu tidak ada sikut-ikutan rata-rata admin disini bekerja sudah lama jadi sudah mengenal karakter masing-masing.”

Menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antar administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Yang saya rasakan kalau antar admin itu jelas ya karena kami kalau ada apa-apa juga sudah *to the point*, tapi kalau untuk pribadi saya sih tidak jelas karena job desk kerja saya tidak jelas pertama saya bekerja di gudang lalu di over ke admin lalu sekarang di kolektor tetapi pekerjaan yang lama masih saya pegang (merangkap) sementara gaji tidak merangkap atau ada kenaikan.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja adalah komunikasi yang terjalin sangat nyaman *to the point* karena suasana di kantor kekeluargaan antara staf administrasi, saat ada yang tidak paham atau mencari solusi mengenai pekerjaan staf administrasi saling bantu dan mencari solusi bersama-sama, jika ada staf administrasi yang kinerjanya menurun saling menasehati. Namun apabila ada masalah yang tidak dapat ditangani dan ada staf administrasi yang sulit untuk di *support* maka di laporkan kepada atasan karena tidak mau pekerjaan menjadi tidak benar dan staf yang lain terkena imbasnya.

Makna yang terkandung dalam komunikasi antar administrasi adalah dalam dunia pekerjaan kepentingan pribadi akan jauh lebih penting dari kepentingan orang lain namun bukan berarti untuk kepentingan diri sendiri menjatuhkan orang lain tapi apabila rekan kerja sudah tidak bisa untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak mau berusaha dengan sungguh-sungguh maka staf yang lain akan melaporkan ke atasan agar tidak ada kesalahan di dalam pekerjaan yang di akibatkan oleh satu

pihak, dan itu menjadi tugas seorang manager memberi perhatian dan keputusan yang tepat untuk bawahannya. Komunikasi yang berjalan diantara administrasi sejauh ini sangat transparan, semua urusan pekerjaan selalu di bicarakan bersama, mencari solusi bersama sebelum di laporkan ke atasan jika ada teman sesama administrasi yang down selalu di *support* agar semangat untuk bekerja lebih baik dan memaksimalkan keahliannya dalam bidang pekerjaan.

4.2.1.6 Komunikasi Antar Akuntan

Bagian yang memegang peranan krusial dalam perusahaan. Dengan kinerja yang baik dari bagian akunting, sudah tentu kita bisa melihat bagaimana proses perkembangan perusahaan dari segi finansial secara detail. Apakah sebuah perusahaan mengalami keuntungan atau kerugian, kita bisa melihatnya dengan melihat laporan akuntansi yang detail dan terstruktur. Akuntan perusahaan merupakan seorang akuntan yang mengabdikan diri atau bekerja pada suatu perusahaan. Beberapa tugas yang harus dilaksanakan oleh akuntan perusahaan antara lain adalah menyusun anggaran perusahaan, menyusun laporan akuntansi untuk pihak di luar perusahaan, menyusun sistem akuntansi, dan mengurus permasalahan pajak.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi antar akuntan dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya komunikasi antara akuntan baik, mengenai pekerjaan harus teliti dan hati-hati karena jika ada kesalahan yang tidak terdeteksi

kesalahannya akan fatal dan lebih punya saku dua sih dengan rekan kerja jadi jangan terlalu percaya kalau ada isu-isu atau ada kendala kerja lebih baik di filter dan caritahu kebenarannya nanti malah kita yang terkena imbasnya.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi antar akuntan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Sejauh ini yang saya lihat di lapangan baik, terkoordinisir segala sesuatunya, kemudian atasan pun harus lebih sigap dan peka terhadap masalah yang terjadi karena urusannya bisa panjang kalau ada masalah yang di biarkan berlarut-larut.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi antar akuntan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya tidak jauh beda sepeti saya di bagian admin mereka saling bekerja sama mengenai pekerjaan kalau tidak oprasional kerjanya pasti nanti berantakan.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi antar akuntan agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya baik, karena sejauh ini masalah selalu selesai, kan kami sebagai admin pekerjaan kita lanjutannya oleh akuntan jadi ada kaitannya.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi antar akuntan agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Untuk komunikasi antar akuntan saat bekerja saya tidak tahu, karena disini sistemnya tidak ada komunikasi dari admin ke akuntan langsung hanya melalui manager saja paling hanya sebatas ngobrol teman saja tidak kerjaan.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai komunikasi antar manager untuk membentuk motivasi kerja adalah komunikasi yang berjalan sesama akuntan terjalin dengan baik dan jelas satu dengan yang lainnya staf akuntan pun saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaan karena dituntut mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan hati-hati dan teliti karena jika ada kesalahan kerja fatal akibatnya. Manager bagian akuntan lebih memberi perhatian kepada bawahannya karena tugas kerja mereka.

Makna yang terkandung dalam komunikasi antar akuntan adalah dalam komunikasi antar akuntan itu baik dan jelas tidak boleh ada kesalahpahaman dalam memberikan informasi data-data pekerjaan yang dilakukan jadi dalam menjalankan ini semua mereka memerlukan kerja sama yang baik dan kerja sama yang baik dapat tercapai karena komunikasi yang baik serta transparan. Manager memberi perhatian lebih kepada staf akuntan yang di maksud disini adalah memantau kinerja karyawannya apabila ada yang kinerjanya menurun manager mencari tahu jawaban kenapa bawahannya demikian, setelah mendapat jawaban tentang kinerja yang menurun manager akan memberi solusi dan membangun semangat kerja bawahannya agar bawahannya dapat berusaha lebih baik untuk kemajuan dirinya sendiri dan kemajuan perusahaan.

4.2.1.7 Komunikasi Manager Marketing Kepada Staff Administrasi

Komunikasi manager marketing kepada administrasi adalah komunikasi diagonal ke bawah merupakan komunikasi yang dilakukan pimpinan ke karyawan namun pimpinan tersebut bukan atasannya baik secara langsung maupun tidak langsung, maka antara pimpinan dan karyawan tidak ada hubungan hierarki dalam arti hubungan atasan dengan bawahan yang mengandung unsur perintah tetapi hanya hubungan kerja saja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi manager marketing kepada staf administrasi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya jika ada permasalahan penting dan mendesak pasti ada komunikasinya tanpa harus melalui atasan administrasi, agar cepat terselesaikan sehingga tidak ada masalah yang berlarut-larut yang menghambat pekerja sehingga membuat karyawan menjadi menurun semangat kerjanya.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi manager marketing kepada staf administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Misalkan ada hal sangat penting seperti ada kesalahan data daftar kunjungan, tagihan, konsumen yang jatuh tempo atau ada masalah seperti ada sales yang korupsi untuk mencocokkan data jadi langsung saya cek ke staf administrasi agar tidak ada salah penyampaian tidak melalui atasan administrasi.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi manager marketing kepada staf administrasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Sangat jarang terjadi karena kalau ada sesuatu urusan pekerjaan biasanya mengikuti struktur organisasi jadi disampaikan segala pesannya ke manager administrasi kecuali kalau ada yang sangat penting seperti bisa.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi manager marketing kepada staf administrasi agar membenituk motivasi kerja yaitu:

“Apabila ada kesalahan kerja yang tak kunjung selesai biasanya manager marketing langsung bertanya kepada staf bersangkutan agar terselesaikan di beri rahan dan semangat.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi manager marketing kepada staf administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Komunikasinya baik lancar kan memang antara divisi juga banyak kerjaan yang berhubungan, dengan manager salesnya pun kenal baik jadi ya kalau ada masalah atau urusan kerjaan ya kami saling solid.”

Reduksi dari jawaban semua informan mengenai komunikasi manager marketing kepada staf administrasi adalah komunikasi diagonal ini jarang sekali terjadi karena segala urusan pekerjaan terstruktur dari bawahan ke atasan begitu pula sebaliknya namun apabila ada hal yang sangat penting yang harus disampaikan langsung, maka akan terjadi kontak dari atasan kepada bawahan yang bukan jalur komandonya karena pertimbangan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi

langsung ke bawahan yang mengalami masalah agar jelas memberi arahan, solusi serta pengambilan keputusan.

Makna yang terkandung dalam komunikasi manager marketing kepada staf administrasi adalah sering kali ada masalah yang berlarut-larut yang terjadi di perusahaan melibatkan dua divisi yang berbeda dan atasan divisi satu ingin langsung menemui bawahan divisi lain untuk mengetahui permasalahan langsung dari sumbernya untuk mengetahui titik permasalahan lebih jelas dan mencari solusi, memberi arahan dan untuk pertimbangan mengambil keputusan.

4.2.1.8 Komunikasi Sales Marketing Kepada Manager Administrasi

Komunikasi sales marketing kepada manager administrasi merupakan komunikasi diagonal ke atas, komunikasi yang dilakukan secara langsung antara karyawan kepada pimpinan atau pihak yang mempunyai otoritas rendah kepada pihak yang mempunyai otoritas tinggi, namun karyawan tersebut bukanlah karyawan dari pimpinan tersebut karena berada pada unit atau departemen yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi sales marketing kepada manager administrasi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Komunikasi kami di kantor ini memang sudah sangat nyaman tidak ada kecanggungan walaupun dengan atasan divisi lain sales marketing biasanya berkomunikasi dengan manager administrasi mengenai penagihan yang macet, ditanyakan sebab akibatnya kemudian beliau akan

mendorong dengan arahan dan motivasi kepada sales agar dapat menyelesaikan masalahnya secepat mungkin dan berkonsultasi dengan manager sales, karena kan memang divisi administrasi membutuhkan data dari pihak sales.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi sales marketing kepada manager administrasi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya sales akan berkomunikasi dengan manager administrasi mengenai tagihan yang telah jatuh tempo yang sudah sangat parah dan tidak kunjung selesai agar dapat cepat terselesaikan biasanya manager administrasi langsung memberi perhatian kepada sales marketing supaya lebih jelas sebab akibatnya.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi sales marketing kepada manager administrasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya komunikasinya jika ada pembayaran yang telah jatuh tempo dan sudah lama belum selesai maka akan langsung ke sales bersangkutan di panggil oleh manager administrasi bertanya memberi masukan, arahan, solusi agar sales dapat menyelesaikan tugasnya.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi sales marketing kepada manager administrasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya saat ada kesalahan kerja atau urusan kerja yang harus disampaikan langsung ke sales bersangkutan yang tidak bisa disampaikan melalui atasan sales ya biasanya menyangkut uang apakah ada yang tidak sinkron atau pembayaran yang macet sudah sangat fatal atau bisa korupsi salesnya.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi sales marketing kepada manager administrasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Ya ada karena kan hubungan juga baik jadi kalau komunikasi juga sudah tidak canggung biasanya mengenai data-data penjualan nanti kalau ada kendala diberi masukan motivasi untuk salesnya kalau tidakan yang di ambil di serahkan kembali kepada bagiannya.”

Reduksi dari jawaban semua informan tentang komunikasi sales marketing kepada manager administrasi adalah komunikasi diagonal yang terjadi antara bawahan kepada manager divisi yang berbeda biasanya mengenai masalah yang sangat serius seperti, penagihan yang tak kunjung beres, kesalahan data yang fatal ataupun tindakan yang sales yang merugikan perusahaan seperti korupsi. Maka akan langsung sales marketing berhadapan dengan manager administrasi tidak melalui hirarki agar sales marketing bisa secara langsung mendapat perhatian dari manager administrasi dan manager administrasi mengambil keputusan berdasarkan kesalahan dari sales marketingnya apakah bisa diperbaiki seerti mencari jalan keluar, memberi arahan dan dukungan namun apabila sales marketing melakukan tidakan yang tidak terpuji seperti korupsi maka akan di tindak sesuai prosedur yang berlaku.

Makna yang terkandung dalam komunikasi sales marketing kepada manager administrasi adalah sering kali bawahan melakukan kesalahan karena kesalahan dirinya sendiri ataupun kesalahan dari pihak konsumen yang membuat permasalahan yang fatal diperusahaan maka dari itu sales marketing langsung berkomunikasi dengan manager administrasi menjelaskan permasalahan yang terjadi dan meminta

solusi yang tepat agar permasalahan dapat terselesaikan namun apabila kesalahan fatal dari sales marketing seperti korupsi maka dia akan mendapat sanksi sesuai dengan kesalahannya untuk membuat efek jera dan agar tidak dilakukan oleh karyawan yang lainnya.

4.2.2 Komunikasi Informal Dalam Membentuk Motivasi Kerja

Komunikasi informal, pada umumnya tidak mempedulikan struktur pesan atau informasi yang disampaikan. Bahkan ada yang beranggapan bahwa komunikasi informal ini bergerak secara bebas tanpa adanya hirarki dan aturan yang berlaku. Maka dari itu, komunikasi informal ini digunakan dalam situasi yang tidak resmi atau dalam keadaan yang penting. Dalam suasana informal karyawan dapat membentuk motivasi agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan agar mempererat tali silaturahmi dan kekeluargaan antara karyawan sehingga saat sedang bekerja merasa nyaman dengan suasana kantor dan apabila ada kesalahan kerja atau pun ada hal yang tidak dimengerti saat mendapat tugas pekerjaan karyawan tersebut tidak merasa segan untuk saling meminta bantuan dan masukan.

4.2.2.1 Gathering

Gathering merupakan acara kumpul bersama baik itu ditujukan bagi perusahaan (*Employee Gathering*) ataupun keluarga (*Family Gathering*) di kemas dalam acara rekreasi, di lakukan dalam suasana menyenangkan dan disisipkan dengan

beberapa bentuk permainan *outbound*, kemudian di kombinasikan dengan kegiatan program wisata yang bertujuan untuk membangun keakraban antar karyawan ataupun keluarga. Adapun Kegiatan *Family Gathering* ataupun *Employee Gathering* adalah melaksanakan sebuah kegiatan untuk melakukan atau hadir secara bersama-sama dengan tujuan sebagai proses penyegaran dari rutinitas keseharian yang ada agar dapat sedikit *re-fresh* dan *rileks*, serta dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan persaudaraan yang erat antara perusahaan dengan karyawannya, karyawan dengan karyawannya maupun dengan anggota keluarganya. Biasanya pada kegiatan seperti ini tema hiburan bagi karyawan ataupun keluarganya sangatlah dominan. Misalkan saja bersama-sama mengunjungi wahana wisata yang ada di sekitar lokasi dengan ditambahkan unsur hiburan musik, artis ataupun permainan yang menyegarkan dan menggembirakan untuk seluruh pesertanya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi pada suasana *gathering* dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya pribadi jika diadakan *gathering* itu masih ada karyawan yang blok-blok, kalau atasan suka berbaur sama bawahan jadi tidak memandang jabatan semua sama. Diadakan acara *gathering* kan untuk membuat keakraban di antara karyawan supaya tidak canggung saat dikantor.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi dalam suasana *gathering* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“*Gathering* itu difasilitasi oleh kantor satu karyawan mendapat jatah bila sudah berkeluarga istri/suami dan maksimal dua

anak(makan,Transportasi,tiket) wajib para karyawan ikut serta dalam acara tersebut, diadakan *gathering* ini maksudnya supaya karyawan semakin akrab jadi saat *gathering* tidak memandang atasan dan bawahan semua sederajat. Dan yang selama ini berlangsung saat *gathering* komunikasi yang akrab terjalin tidak hanya sesama karyawan tetapi dengan keluarga karyawan tersebut.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi dalam suasana *gathering* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Meurut saya pada saat *gathering* kami berbaur antara atasan dan bawahan, saya masih menjaga batasan sopan santun kepada atasan. Suasannya kekeluargaan semua karyawan wajib ikut karena didanai oleh perusahaan, diadakan *gathering* menurut saya sebagai reward juga untuk kami ya buat penyegaran setelah penat dikantor.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi dalam suasana *gathering* untuk membentuk motivasi kerja yaitu

“Bawahan dan atasan berbaur sewajarnya tidak terlalu banyak yang terjadi, kalau dengan staf yang lain kami menikmati suasana-suasana kebersamaan yang seru.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi dalam suasana *gathering* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Suasananya sangat seru, melepas penat dengan pekerjaan dikantor, kalau saya pribadi sekaligus juga ajak keluarga main kan karyawan dapat jatah bawa anak dan istri anak maksimal 2 orang, ya sambil nyenengin keluarga juga.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai *gathering* untuk membentuk motivasi kerja adalah *gathering* wajib diikuti oleh seluruh karyawan perusahaan yang dalam pelaksanaannya di fasilitasi oleh kantor untuk karyawan, istri serta dua anak karyawan perusahaan bertujuan untuk menjalin keakraban seluruh karyawan perusahaan, anggota keluarga serta sebagai pelepas penat karyawan yang setiap harinya dituntut untuk memenuhi target kerja. Komunikasi yang berjalan saat suasana *gathering* tidak memandang atasan maupun bawahan semua berbaur semuanya sama tetapi tetap saja menjaga sopan santun dan ada juga karyawan yang k masih canggung terhadap atasannya dikarenakan faktor dirinya sendiri maupun faktor dari atasannya tersebut.

Makna yang terkandung dalam *gathering* untu membentuk motivasi kerja adalah sebagai wadah untuk memberikan kesenangan kepada karyawan selain dapat mengakrabkan diri dengan seluruh karyawan, tidak ada batasan jabatan diantara karyawan juga dapat mengajak keluarga berlibur mendekati dengan keluarga karena jarang berlibur dikarenakan aktifitas pekerjaan yang padat. Saat suasana *gathering* semua karyawan dapat bercanda tertawa bersama orang yang di cintai ini menjadi ajang saling mengenal satu sama lain untuk kemudian diterapkan di kantor. *Gathering* juga merupakan sebuah *reward* untuk karyawan karena telah bekerja dengan baik perusahaan sehingga semua ini dapat menambah motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena dengan pekerjaan yang baik maka *feed back* dari perusahaan juga baik bukan sebatas kenaikan pangkat atau gaji tetapi juga mendapat *reward* untuk dirinya dan keluarga.

4.2.2.2 *Event Launching Product*

Event Launching Product adalah *event* yang paling sering kita dapati di sekeliling kita. Ukuran kesuksesan dari *launching product* adalah banyaknya pengunjung datang yang merupakan target sales dari produk itu sendiri. *Event* ini sangat penting untuk mengenalkan produk terbaru yang akan dipasarkan diharapkan konsumen tertarik untuk membeli produk terbaru tersebut. Acara ini biasanya dilengkapi dengan hiburan untuk menarik perhatian konsumen.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang *event launching product* dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Ini merupakan acara seperti *gathering* tapi dengan konsumen dan *supplier* barang jadi kalau ada produk baru ya diperkenalkan ke konsumen in bisa untuk keuntungan kita sebagai karyawan untuk menarik konsumen agar berbelanja sehingga target kerja bisa tercapai.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) *event launching product* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya *event* ini dapat membantu karyawan mencapai target pekerjaan sehingga karyawan akan semangat mempersiapkan diri agar mendapat kepercayaan konsumen membeli produk.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) *event launching product* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya moment seperti ini berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena karyawan mendapatkan peluang untuk mendapatkan keuntungan seperti target kerja dan penilaian atasan apabila dapat mempromosikan produk baru atau promo-promo yang berlaku dan konsumen tertarik melakukan pembelian ini terasa sekali di divisi sales marketing.”

Menurut Sony Anugrah(31/08/2020 jam 20.00) *event launching product* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Sangat baik selain dapat menjalin hubungan baik antara perusahaan, *suplier* dan konsumen juga dapat mengembangkan wawasan kami tentang strategi penjualan.”

Selanjutnya menurut Tedy septian(06/09/2020 jam 19.00) *event launching product* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya balik lagi ke diri karyawan masing-masing bisa membuat momen ini sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat atau tidak, bisa memanfaatkan situasi atau tidak, atasan biasanaakan memberi arahan dan memberi semangat agar bawahannya dapat mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri masing-masing.”

Reduksi dari semua jawaban informan mengenai *event launching product* dapat membentuk motivasi kerja adalah acara ini merupakan acara yang di adakan oleh pihak perusahaan dan *suplier* mengundang konsumen untuk mengenalkan produk baru yang di buat oleh *suplier* dan dipasarkan oleh perusahaan. Momen ini digunakan oleh atasan untuk mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan, semangat untuk karyawan agar mengembangkan diri dan melakukan tugas secara optimal.

Makna yang terkandung dalam *event launching product* dapat membentuk motivasi kerja adalah atasan harus cerdas memanfaatkan situasi untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih baik lagi guna kemajuan karyawan dan perusahaan saat momen *event launching product* atasan memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk berusaha mencapai kerja terbaiknya untuk diri karyawan itu dan di samping itu pun atasan dapat mengoptimalkan *event launching* yang di selenggarakan berjalan dengan baik dan sesuai harapan perusahaan dan pihak *supplier*.

4.2.2.3 Makan Bersama

Makan bersama biasanya di lakukan oleh karyawan perusahaan di momen-momen tertentu seperti merayakan pencapaian target kerja pertahun ataupun saat merayakan kegiatan keagamaan seperti buka bersama bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antara karyawan dan menjadi sebuah hiburan di rutinitas keseharian yang padat saat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi saat makan bersama dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Kalau yang semuanya ikut biasanya itu buka bersama karena tidak dipungut biaya, menurut saya komunikasi yang kami lakukan bebas tidak ada batasan, kami berbicara tentang banyak hal dikantor maupun diluar kantor tapi ya sama saja walaupun kekeluargaan di perusahaan kami memang bagus, tetapi ada saja kan yang harus dibatasi seperti berbicara pada atasan yang sulit berbaur.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) komunikasi dalam suasana makan bersama untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Diperusahaan kami makan bersama dilakukan pada saat bulan puasa semua wajib ikut difasilitasi kantor agar berbaur yang tadinya di kantor sibuk dengan pekerjaannya tidak pernah berbaur di acara ini menjadi berbaur, karyawan baru biasanya di ajak ngobrol agar tidak canggung dengan yang lain. Banyak bercanda dan berbagi cerita di momen buka bersama ini ya jadi menghilangkan stres penat di kantor agar semangat kerja karyawan bisa terjaga.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) komunikasi dalam suasana *gathering* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kami suka bercanda saat momen buka bersama jadi lebih akrab memang kalau anak-anak di kantor sudah seperti keluarga.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) komunikasi dalam suasana makan bersama untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Lebih nyaman dan lebih mudah berbaur dengan yang lain saat acara buka bersama tertawa dan bercanda.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) komunikasi dalam suasana makan bersama untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Biasanya kalau sekantor ikut semua buka bersama ya non islam juga ikut kita berbaur, bercanda orang di kantor enak-enah menurut saya, jarang sih untuk membahas pekerjaan di suasana begitu kami senang-senang saja.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai makan bersama untuk membentuk motivasi kerja adalah makan bersama yang dilakukan oleh karyawan adalah buka bersama acara ini difasilitasi oleh kantor ditujukan kepada seluruh karyawan termasuk karyawan non muslim pun ikut berpartisipasi, bertujuan agar seluruh karyawan dapat berbaur satu sama lain tidak ada jabatan dalam suasana ini semuanya sederajat. Karyawan kurang bersosialisai dan karyawan baru yang masih canggung di rangkul supaya satu tujuan dengan karyawan karena di perusahaan suasana kekeluargaan terasa. Namun masih ada karyawan yang blok-blok dan kecanggungan terhadap atasan yang justru sulit berbaur. Namun sebagian besar karyawan merasa senang saat melakukan buka bersama disamping bisa berbaur bercanda tidak ada batasan jabatan diacara ini juga dapat menghilangkan stress dari aktivitas pekerjaan.

Makna yang terkandung dalam makan bersama dapat membentuk motivasi kerja karyawan adalah dalam suasana makan bersama karyawan dapat berbaur dan dapat berbicara-bincang untuk lebih mengenal satu sama lain kesempatan ini sangat baik untuk karyawan baru di perusahaan karena di acara ini mereka dapat dirangkul oleh senior kerja mereka agar karyawan tersebut betah saat bekerja dan tidak canggung lagi, selain itu juga dapat menghibur karyawan yang penat dalam pekerjaannya. Acara ini sangat baik untuk memupuk jiwa kebersamaan antara seluruh karyawan sehingga rasa nyaman bekerja di kantor dapat selalu terjaga.

4.2.2.4 Konsultasi

Konsultasi merupakan sebuah kegiatan bertukar pikiran atau meminta pertimbangan untuk mendapatkan nasihat dan saran dalam memutuskan suatu pekerjaan agar tidak salah bertindak dan mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Konsultasi masalah pekerjaan saat terjadi kesalahan atau saat ada pekerjaan yang kurang dipahami sangat baik agar tidak terjadi kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaan dan diri karyawan yang bersangkutan sehingga dapat selalu menjaga semangat bekerja dan dapat menjadi nilai positif untuk menjadi karyawan teladan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang komunikasi pada saat konsultasi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya konsultasi itu penting karena apabila menghadapi suatu persoalan tidak konsultasi itu salah, jadi saya biasanya langsung saja cerita yang saya ingin konsultasikan secara jelas ke atasan ya walaupun tipe atasan saya serius tapi beliau orang yang *welcome* sama bawahan memberi solusi dan memotivasi. Karena kalau ngobrolnya dengan sesama staf biasanya tidak mendapat solusi yang jelas.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) konsultasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Sering kali semangat kerja menurun karena ada permasalahan kerja maka dari itu saya jika ada masalah kerja langsung konsultasi *face to face* dengan kepala manager agar masalah yang terjadi tidak berlarut-larut dan mendapatkan solusi terbaik. Beliau selalu memberi arahan dan mencari solusi terbaik bersama-sama, maka dari itu sangat penting berkonsultasi kepada atasan.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) konsultasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Meunurut saya konsultasi itu baik untuk saya agar tidak gampang stres kalau bekerja jadi dapat masukan dari orang lain jadi sayanya bisa lebih jernih berfikir, biasanya saya selalu konsultasi kepada kepala bagian beliau baik, fiendly dan mengayomi kepada karyawannya.”

Menurut Sony Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) konsultasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Langsung konsultasi kepada atasan agar tidak bingung, menceritakan seluk beluk permasalahan dan atasan akan mengarahkan saya untuk mencari solusi bersama dengan atasan.”

Menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) konsultasi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kalau konsultasi tuh kan agar saya tidak salah ambil langkah, agar tidak melakukan kesalahan fatal yang ujung-ujungnya menyusahkan diri sendiri dan merugikan perusahaan yang membuat saya tidak nyaman bekerja atau parahnya bisa di pecat dari perusahaan, kalau saya pribadi sih langsung saja konsultasi kepada atasan.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai konsultasi untuk membentuk motivasi kerja adalah konsultasi biasanya dengan rekan kerja atau

langsung kepada atasan supaya lebih jelas dan mendapat solusi yang terbaik jadi ada masukan agar tidak salah dalam mengambil keputusan, disamping itu juga atasan memberikan arahan dan motivasi agar tidak mudah *down* dan stres dalam melaksanakan pekerjaan.

Makna yang terkandung dalam konsultasi dapat membentuk motivasi kerja adalah konsultasi itu penting dilakukan karena saat menghadapi suatu persoalan sering kali kita salah mengambil keputusan mengakibatkan pekerjaan menjadi berantakan. Konsultasi diperlukan untuk menjaga semangat kerja yang dapat menurun karena berbagai masalah pekerjaan dengan konsultasi bisa mencari solusi, menentukan keputusan yang sebaik-baiknya, konsultasi dapat dilakukan secara langsung keatasan ataupun juga bersama dengan rekan kerja.

4.2.2.5 Diskusi

Diskusi merupakan interaksi komunikasi yang terjadi antara dua orang atau dalam kelompok proses pertukaran pikiran, ide dan pendapat, di mana tujuannya adalah untuk membahas masalah atau topik tertentu untuk menghasilkan kesepakatan pendapat. Diskusi termasuk kedalam salah satu cara untuk mendorong kebiasaan demokratis dan juga dapat meningkatkan intelektual seseorang. Diskusi dapat berlangsung di mana saja, tetapi secara umum kegiatan ini biasanya dilakukan dalam suatu organisasi atau komunitas.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepadalima informan tentang komunikasi pada saat diskusi dalam membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Untuk diskusi pekerjaan biasanya dilakukan sesama karyawan yang sama tugas kerjanya misalnya saya kan seorang akuntan, saya berdiskusi dengan akuntan yang lainnya, ngobrol saja biasa tidak ada rasa canggung sampai mendapatkan hasil dari apa yang kami bahas baru dilaporkan hasilnya ke atasan untuk konsultasi apakah bisa diterima tidak oleh atasan hasil kami berdiskusi. Tapi apabila tidak mendapat ide atau solusi alangkah lebih baik langsung meminta bantuan atasan untuk mengambil langkah yang paling tepat.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) diskusi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Biasanya dengan bawahan terlebih dahulu karena mereka kan yang ada dilapangan dan agar ada suara dari bawahan untuk bahan pertimbangan selanjutnya baru didiskusikan dengan atasan.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) diskusi untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Diskusi yang sering dilakukan itu pada saat meeting hari senin disana membahas target kerja, jadi kami bebas mengemukakan pendapat ide agar target perusahaan tercapai bagaimana caranya kan kalau target tercapai bonus gaji cair lumayan menambah gaji untuk kebutuhan pribadi jadi semangat kerjanya.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) tentang Diskusi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Diskusi biasanya kepada rekan sesama admin kami saling merangkul supaya saat menghadapi persoalan pekerjaan tidak ada yang melemah semangatnya, mencari solusi bersama baru setelah itu disampaikan terhadap atasan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) tentang Diskusi agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Biasanya saat saya merasa bingung tentang permasalahan kerja suka berdiskusi dengan sesama admin yang dapat dipercaya karena jika tidak didiskusikan khawatirnya akan menghambat pekerjaan saya dan saya menjadi malas bekerja.”

Reduksi dari semua jawaban informan di atas mengenai diskusi untuk membentuk motivasi kerja adalah diskusi biasanya dilakukan dengan sesama rekan kerja satu divisi baik secara personal maupun lewat meeting. Mendiskusikan tentang target kerja, permasalahan kerja dan solusi mengatasinya secara bersama-sama, manager mendiskusikan permasalahan internal biasanya dengan bawahannya terlebih dahulu semua ini dilakukan secara bersama-sama bertujuan untuk menjaga agar tidak ada kesalah pahaman dan saling mensupport satu sama lain agar karyawan merasa nyaman saat ada permasalahan kerja.

Makna yang terkandung dalam diskusi dapat membentuk motivasi kerja adalah saat ada suatu pekerjaan yang belum terselesaikan atau ada masalah kerja jika didiskusikan bersama akan cepat mendapatkan solusinya dan akan semakin ringan apabila didiskusikan bersama sehingga menjaga ke nyamanan saat bekerja sehingga menjaga semangat bekerja setiap individu yang berada di perusahaan.

4.2.2.6 *Brainstorming*

Brainstorming merupakan teknik yang sangat berguna untuk mengembangkan solusi kreatif dalam menghadapi sebuah permasalahan. Teknik ini cukup populer dan sering digunakan dalam pekerjaan di kantor, juga dalam aktivitas keseharian lainnya. *Brainstorming* sangat berguna ketika perlu keluar dari sesuatu yang telah usang atau pola berpikir yang mapan, sehingga dapat mengembangkan cara-cara baru dalam memandang sesuatu. Hal ini dapat dilakukan ketika perlu mengembangkan peluang baru, saat ingin meningkatkan layanan yang perusahaan tawarkan, atau ketika pendekatan yang ada tidak lagi memberikan hasil yang memuaskan. Ketika melakukan *brainstorming* seorang diri (*individual brainstorming*), cenderung menghasilkan banyak gagasan dibandingkan *group brainstorming*. Tidak perlu khawatir dengan ego ataupun pendapat orang lain, sebab itu kita bisa lebih leluasa berkreasi dan berfantasi. Saat *brainstorming* sendiri, peta pikiran kita dapat membantu mengatur dan mengembangkan ide-ide. Berbeda dengan *brainstorming* secara berkelompok dapat menjadi sangat efektif karena menggunakan pengalaman dan kreativitas semua anggota kelompok. Ketika salah satu anggota mencapai batas idenya, kreativitas dan pengalaman anggota yang lain dapat melanjutkan dan membawa ke tahap berikut. *Group brainstorming* cenderung bermanfaat untuk menggali ide-ide secara mendalam daripada *individual brainstorming*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang *brainstorming* dapat membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menciptakan ide-ide positif untuk menargetkan pekerjaan dalam jangka pendek dan panjang agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu itu juga merupakan langkah agar motivasi kerja dapat terbentuk.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) tentang *brainstorming* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya diperlukan sekali untuk mengisi kekurangan dari satu tim tersebut agar suatu masalah bisa terselesaikan bersama-sama, karena saat bertukar pikiran ide-ide pasti bermunculan yang sebelumnya tidak terpikirkan sehingga dapat di jadikan bahan pertimbangan.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) tentang *brainstorming* untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Saat bertukar pikiran saat meeting biasanya kami mencari solusi atau inovasi baru untuk masalah pekerjaan disini semua bebas berpendapat untuk mendapat satu tujuan yaitu target kerja tercapai.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) tentang *brainstorming* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Bertukar pikiran untuk mendapatkan ide yang baik untuk kemajuan diri, rekan kerja dan perusahaan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) tentang *brainstorming* agar membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya bertukar pikiran itu diperlukan ya untuk mencari ide-ide baru agar tidak stres disamping itu juga saat meeting dapat mengemukakan

pendapat kepada atasan itu kan kalau bagus dan dipakai akan mendapat nilai *plus* dari atasan.”

Reduksi dari jawaban semua informan tentang *brainstorming* untuk membentuk motivasi kerja dapat digunakan sebagai sarana mencari ide-ide atau strategi baru untuk menyelesaikan suatu masalah atau menemukan inovasi baru untuk kemajuan diri sendiri dan perusahaan. *Brainstorming* diperlukan sekali untuk mengisi kekurangan dari satu tim tersebut agar suatu masalah bisa terselesaikan bersama-sama, karena saat bertukar pikiran semua karyawan bebas mengemukakan pendapat, ide-ide pasti bermunculan yang sebelumnya tidak terpikirkan sehingga dapat di jadikan bahan pertimbangan saat mengambil langkah-langkah.

Makna yang terkandung dalam *brainstorming* untuk membentuk motivasi kerja adalah bertukar pikiran antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja itu sangat di butuhkan agar mendapatkan solusi dari pengalaman orang lain ataupun ide-ide dari oranglain untuk membuat keputusan yang tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan yang berdampak pada ketidaknyaamaan kita bekerja di perusahaan.

4.2.2.7 Pemilihan Karyawan Teladan

Pemilihan karyawan teladan sudah merupakan kebutuhan bagi beberapa instansi atau perusahaan yang ada. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. Pemilihan karyawan teladan saat ini sudah sangat diperlukan. Dengan ada nya pemilihan karyawan teladan, maka karyawan

yang ada akan lebih meningkatkan kinerjanya dan akan memberikan motivasi bagi karyawan yang lainnya. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan yang memanipulasi data. Sistem ini dapat membantu pihak pembuat keputusan dalam menentukan karyawan teladan secara cepat dan tepat berdasarkan kriteria kedisiplinan, prestasi kerja, perilaku, tanggung jawab dan komunikasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada lima informan tentang pemilihan karyawan teladan dapat membentuk motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Yola Aulia (28/08/2020 jam 12.00) bahwa:

“Menurut saya pemilihan karyawan teladan sangat baik untuk memotivasi karyawan untuk kerja rajin, disiplin, jujur karena kan saat kami terpilih menjadi salah satu karyawan teladan di kantor, kami mendapat reward berupa uang dan memiliki rasa bangga merasa diakui sebagai karyawan teladan.”

Menurut Rohman (27/08/2020 jam 17.00) pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Pemilihan karyawan teladan itu sangat besar pengaruhnya untuk karyawan agar lebih meningkatkan skill dan produktifitas kerja yang menguntungkan baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Disamping itu juga karyawan bisa mendapatkan uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan mereka, saya sebagai atasan mereka selalu suport bawahan saya agar dapat menjadi karyawan teladan.”

Kemudian menurut Vema Ningsih (26/08/2020 jam 19.00) pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Kriteria karyawan teladan itu absensi 1 tahun bagus tidak ada izin dan alfa, kedisiplinan dan performa kerja yang bagus jadi ada perbedaan dari perusahaan untuk karyawan yang absensinya bagus jadi adanya pemilihan karyawan teladan itu penting membedakan karyawan yang masuk kriteria dengan yang tidak, mendapat hadiah dari perusahaan. Otomatis senang jadi ada motivasi untuk berusaha jadi karyawan teladan ya bagi karyawan yang ingin tapi ada juga karyawan yang cuek.”

Menurut Soni Anugrah (31/08/2020 jam 20.00) pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Menurut saya pemilihan karyawan teladan itu sangat baik untuk menjaga semangat kerja diperusahaan ini kriteria karyawan teladan absen 1 tahun full disiplin jujur tidak memandang jabatan hadiah yang diberikan sama rata baik itu atasan ataupun bawahan.”

Selanjutnya menurut Tedy Septian (06/09/2020 jam 19.00) pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja yaitu:

“Pemilihan karyawan teladan itu bagus untuk menambah semangat kerja dengan benar dan rajin soalnya nanti jika kita jadi karyawan teladan selain dapat *reward* juga akan dipandang baik oleh atasan.”

Reduksi dari semua jawaban informan diatas mengenai pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja adalah pemilihan karyawan teladan itu sangat baik untuk menambah semangat kerja, meningkatkan skil kerja, produktifitas, kedisiplinan. Pemilihan karyawan teladan ini membuat karyawan terpilih selain mendapatkan *reward* dari perusahaan juga merasa bangga mendapat pengakuan dari perusahaan, lebih di pandang baik oleh atasan.

Makna yang terkandung dalam pemilihan karyawan teladan dalam membentuk motivasi kerja adalah diadakannya pemilihan karyawan teladan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mendorong motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan untuk karir dan kehidupannya juga secara tidak langsung untuk kelangsungan produktifitas perusahaan untuk mencapai visi dan misi dapat terlaksana dengan baik. Selain mendapatkan *reward* dari perusahaan karyawanpun bila menjadi karyawan teladan mereka memiliki perasaan bangga dan ingin di akui di tempat dia berkerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Komunikasi Formal Dalam Membentuk Motivasi Kerja

Komunikasi antara atasan ke bawahan dapat diartikan sebagai komunikasi intrapersonal seorang atasan dengan bawahannya yang segaris komando kebawah secara lisan untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya, hubungan ini memiliki kebutuhan dimana seorang atasan memberikan dorongan motivasi agar bawahannya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan senang hatisesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang Hubungan (*relatedness*) yaitu Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

Komunikasi antara bawahan ke atasan merupakan komunikasi yang dilakukan oleh bawahan terhadap atasannya untuk mendapatkan arahan, solusi, dan perhitungan

gaji. Komunikasi dari bawahan ke atasan ini berlangsung umumnya karena bawahan ingin mendapatkan sesuatu seperti pekerjaan berjalan dengan lancar, suasana kerja yang nyaman hingga kenaikan upah karyawan sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*) yaitu Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

Komunikasi antar divisi merupakan komunikasi horizontal yang terjadi pada bagian-bagian yang sejajar dalam organisasi tujuannya untuk memberikan informasi, mempengaruhi atau menyelesaikan permasalahan kerja agar terjaga semangat kerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hubungan sosial antar divisi harus terjalin dengan baik sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti

Komunikasi antar manager dapat diartikan sebagai komunikasi intrapersonal antara manager divisi satu dengan manager divisi lainnya dalam suasana formal dan informal mengenai pekerjaan, saling memberi masukan serta dorongan sehingga membentuk motivasi yang tinggi dalam menangani segala pekerjaan agar suasana pekerjaan menjadi kondusif sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukaakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*) yaitu Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

Komunikasi antar administrasi dapat diartikan sebagai komunikasi intrapersonal antara sesama karyawan yang memiliki bagian-bagian pekerjaan yang

sejajar dalam garis komando, komunikasi ini dilakukan dalam membentuk motivasi antara administrasi dengan mempengaruhi memberi informasi saling menyemangati antara satu dengan yang lainnya agar satu tujuan dan tercipta suasana kerja yang nyaman sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*) yaitu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui komunikasi dan pertukaran pendapat antar individu yang terdapat di dalam organisasi. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan sosial. Kebutuhan berhubungan adalah kebutuhan manusia untuk menjalin hubungan sosial dengan teman, keluarga, rekan kerja, masyarakat di lingkungan sekitar dan orang-orang penting lainnya, serta perasaan untuk diakui keberadaannya.

Komunikasi antar akuntan dapat di artikan sebagai komunikasi intrapersonal antara staf akuntan yang memiliki bagian kerja yang sama dan sejajar dalam garis komando. Komunikasi ini dilakukan dalam membentuk motivasi kerja sesama akuntan agar tidak *down* dalam melakukan tugasnya mengingat tugas seorang akuntan sangat krusial di sebuah perusahaan, saling memberi arahan, mempengaruhi dan memberi informasi agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan benar sehingga satu sama lain merasa nyaman saat bekerja dan mendapat pengakuan yang baik dari perusahaan ini sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*) yaitu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui komunikasi dan pertukaran pendapat antar individu yang terdapat di dalam organisasi. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan sosial. Kebutuhan berhubungan adalah kebutuhan manusia untuk menjalin hubungan sosial

dengan teman, keluarga, rekan kerja, masyarakat di lingkungan sekitar dan orang – orang penting lainnya, serta perasaan untuk diakui keberadaannya.

Komunikasi manager marketing kepada staf administrasi adalah komunikasi diagonal yang dilakukan dalam organisasi dari atasan terhadap bawahan yang tidak ada dalam jalur komandonya tetapi terjadi komunikasi dikarenakan sesuatu yang sangat penting yang harus di sampaikan secara langsung tidak melalui jalur komando agar tidak ada salah pengertian dan penyampaian pesan hal ini sangat berpengaruh dalam membentuk motivasi kerja karena saat ada komando langsung dari atasan yang berbeda garis komando dari divisi lain maka permasalahan kerja akan langsung diselesaikan ke sumbernya ini membuat karyawan mendapat perlakuan khusus dari atasannya untuk kenyamanan bersama ini sesuai dengan teori *Existence Relatedness growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang Kebutuhan untuk berkembang (*Growth*) yaitu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui keterlibatan dalam lingkungan kerja, yang di dalamnya mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki serta kemampuan untuk mempelajari hal yang baru untuk berkembang. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk berkembang adalah kebutuhan manusia untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan keinginan. Kebutuhan ini meliputi juga keinginan seseorang untuk mengerahkan segala yang kita punya agar lebih produktif dan kreatif.

Komunikasi sales marketing kepada manager administrasi merupakan komunikasi diagonal dari bawahan ke atasan yang tidak segaris komando,

komunikasi yang terjadi didasari dengan suatu keinginan dari bawahan seperti penyelesaian masalah yang penting dan mendesak yang harus disampaikan secara langsung tanpa mengikuti arah komando hal ini perlu dilakukan apabila terjadi sebuah kesalahan kerja agar menjaga suasana kerja yang nyaman di perusahaan sehingga tidak timbul isu-isu atau masalah yang berlarut-larut yang akan menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan yang selama ini terbentuk sesuai dengan teori *Existence Relatedness growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang Hubungan (*relatedness*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

4.3.2 Komunikasi Informal Dalam Membentuk Motivasi kerja

Komunikasi yang terjadi dalam suasana *gathering* dapat di artikan menjadi komunikasi intrapersona yang terjadi antara seluruh karyawan tanpa memandang jabatan tanpa adanya batasan pekerjaan yang bertujuan untuk mendekatkan seluruh karyawan sehingga dapat saling memberikan kesan positif sehingga terbentuk motivasi didalam diri karyawan agar nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin saat sedang melaksanakan tugasnya diperusahaan semua ini sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

Komunikasi yang terbentuk dalam *event launching product* dapat di artikan sebagai komunikasi yang terjadi didalam sebuah acara yang di selenggarakan oleh

perusahaan guna memperkenalkan produknya kepada konsumen sehingga konsumen dapat membeli produk tersebut. Momen ini di pergunakan oleh atasan untuk memotivasi karyawannya agar semangat mendapatkan konsumen sehingga karyawan tersebut akan mencapai target kerja dan mendapatkan bonus kerjanya untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut dan secara tidak langsung juga akan menambah pengalaman kerja karyawan tersebut sehingga dirinya bisa lebih berkembang di bidangnya ini merupakan bekal karyawan kelak apabila ada kenaikan jabatan ataupun pemilihan karyawan teladan sesuai dengan teori *Existence Relatedness growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer yaitu eksistensi (*existence*) Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.

Komunikasi yang terjadi saat makan bersama dapat diartikan menjadi komunikasi yang terjadi antara karyawan diluar masalah pekerjaan yang dapat memberikan semangat, arahan dan, dukungan agar pada saat bekerja timbul dorongan positif di dalam diri karyawan agar bisa bekerja lebih baik dan lebih kreatif sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

Konsultasi membentuk motivasi kerja dapat diartikan saat seorang karyawan membutuhkan konsultasi baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan. Sebagai partner konsultasinya dapat memberikan arahan, pertimbangan untuk karyawan tersebut sehingga membentuk motivasi dalam dirinya agar dapat mengerahkan

kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut, dapat berkembang dalam bidang yang ia kerjakan sesuai dengan teori Clayton Alderfer tentang pertumbuhan (*growth*) Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Diskusi untuk membentuk motivasi kerja dapat diartikan menjadi karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya dengan cepat teliti dan baik maka dari itu ada beberapa pekerjaan yang harus didiskusikan baik personal maupun melalui meeting untuk mendapatkan kesepakatan hasil yang sebaik-baiknya, saat pekerjaan ini selesai dengan hasil yang memuaskan maka karyawan bagian tersebut akan mendapatkan apresiasi yang bagus dari atasan dan menunjukkan perkembangan yang baik pada diri karyawan ini merupakan *point plus* jika ada kenaikan pangkat sesuai dengan teori *Existence-Relatedness-growth* yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer tentang Hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.

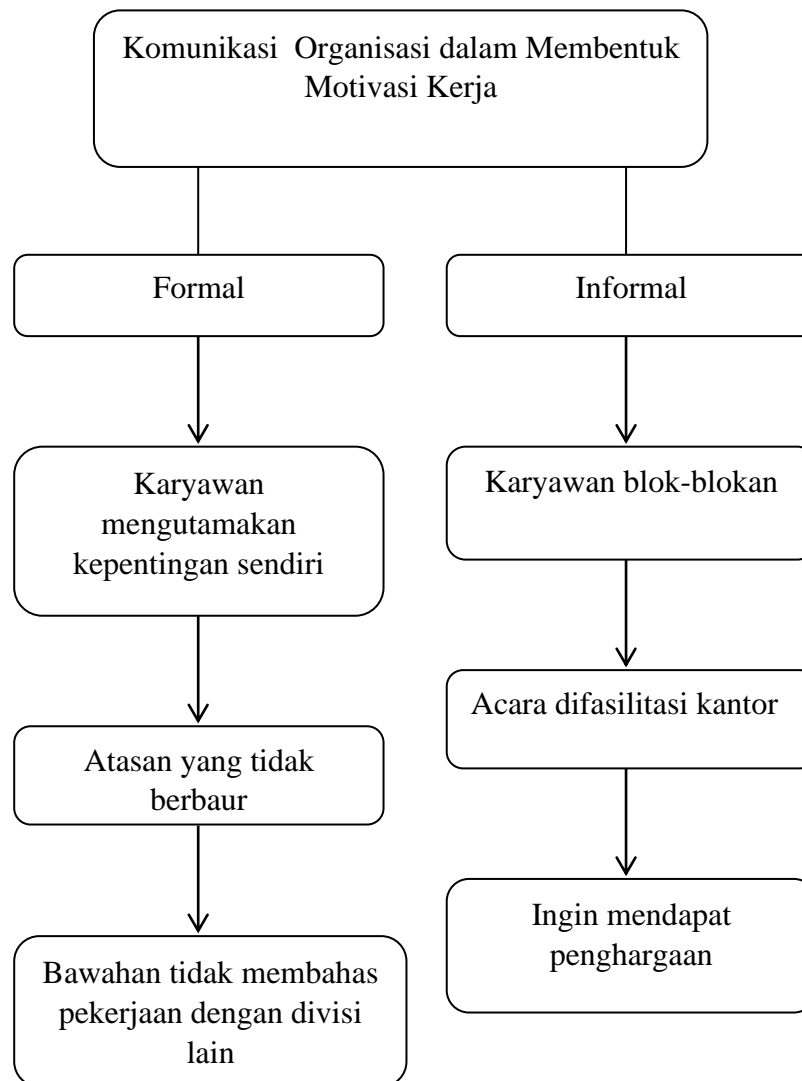
Brainstorming dapat membentuk motivasi kerja dapat diartikan saat bertukar pikiran akan muncul ide-ide kreatif dan gagasan-gagasan baru yang dapat mengasilkan strategi baru pemasaran produk untuk menunjang berkembangnya kerja karyawan sehingga terwujudnya visi dan misi perusahaan. karyawan dapat termotivasi kembali untuk mengejar target untuk dirinya dan perusahaan daeuai dengan teori Clayton Alderfer tentang kebutuhan untuk berkembang (*Growth*) yaitu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui keterlibatan dalam lingkungan kerja, yang di dalamnya mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki serta kemampuan untuk

mempelajari hal yang baru untuk berkembang. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk berkembang adalah kebutuhan manusia untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan keinginan. Kebutuhan ini meliputi juga keinginan seseorang untuk mengerahkan segala yang kita punya agar lebih produktif dan kreatif.

Pemilihan karyawan teladan untuk membentuk motivasi kerja dapat di artikan sebagai strategi perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan sebuah penghargaan dan *reward* yang akan menarik minat karyawan untuk selalu meningkatkan skil yang dimiliki dibidang pekerjaan masing-masing untuk pribadi karyawan tersebut yang secara tidak langsung memiliki banyak keuntungan untuk perusahaan sesuai dengan teori Clayton tentang kebutuhan untuk berkembang Pertumbuhan (*growth*).Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Berdasarkan pembahasan di halaman sebelumnya, maka model temuan penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Bagan Temuan penelitian



Sumber: Data Penelaah Penelitian 2020