

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui komunikasi organisasi pimpinan PT. Griya Harapan Bersama Kabupaten Bengkayang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti melakukan analisis dengan menggunakan faktor-faktor *downward communication*. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam faktor keterbukaan, atasan kurang terbuka karena terdapat pegawai yang tidak pernah diberikan motivasi kerja dan atasan juga tidak terbuka mengenai pendapatan penjualan perumahan bersubsidi. Faktor kepercayaan pimpinan pada pesan tulisan dalam penyampaian motivasi kerja, atasan dan bawahan kurang menyukai penyampaian pesan secara tulisan dan lebih menyukai penyampaian pesan secara lisan karena dianggap lebih mudah dipahami. Faktor pesan yang berlebihan, tidak terdapat pesan yang berlebihan. Karena pegawai tidak dibebani dengan memo-memo, buletin dan pengumuman. Faktor *timing* (ketepatan waktu) dalam penyampaian motivasi kerja oleh atasan kepada bawahan sudah tepat, karena atasan memberikan motivasi kerja kepada pegawai pada saat dibutuhkan. Faktor penyaringan, setiap pegawai melakukan penyaringan pesan dengan cara mengingat pesan-pesan yang dianggap penting. Dengan demikian PT. Griya Harapan Bersama harus memperhatikan keterbukaan komunikasi ke bawah yang belum optimal dan memperbaikinya.

Kata kunci: komunikasi organisasi, motivasi kerja pegawai, *downward communication*.

ABSTRACT

Writing this thesis is intended to know the organizational communication of the leadership of PT. Griya Harapan Bersama Bengkayang Regency in increasing employee motivation. In the process of collecting data, researchers used qualitative methods with interview, observation and documentation techniques. Researchers conducted an analysis using downward communication factors. The results of this study show that in terms of openness, superiors are less open because there are employees who have never been given work motivation and superiors are also not open about income from subsidized housing sales. The leader's trust factor in written messages in conveying work motivation, superiors and subordinates do not like the delivery of messages in writing and prefer the delivery of messages orally because they are considered easier to understand. Excessive message factor, there is no redundant message. Because employees are not burdened with memos, bulletins and announcements. The timing factor in conveying work motivation by superiors to subordinates is appropriate, because superiors provide work motivation to employees when needed. Filtering factor, each employee filters messages by remembering messages that are considered important. Thus PT. Griya Harapan Bersama must pay attention to the openness of downward communication which is not yet optimal and improve it.

Keywords: organizational communication, employee motivation, downward communication.



RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul komunikasi organisasi pimpinan PT. Griya Harapan Bersama Kabupaten Bengkayang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Judul ini dipilih karena adanya pegawai yang kerap datang terlambat dan pulang di jam lebih awal, masalah tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang menurun. Hal tersebut terjadi jika komunikasi dalam organisasi tersebut belum mampu mempengaruhi tingkal laku pegawai. Sehingga bisa berdampak pada kinerja pegawai dan dapat mempengaruhi penjualan perumahan bersubsidi perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan komunikasi organisasi pimpinan PT. Griya Harapan Bersama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Adanya masalah-masalah yang disajikan membuat peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui komunikasi organisasi pimpinan PT. Griya Harapan Bersama Kabupaten Bengkayang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sehingga dapat memberikan manfaat teoritis sebagai pengembangan wawasan dan pengetahuan untuk peran komunikasi organisasi dan diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi PT. Griya Harapan Bersama Kabupaten Bengkayang khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Fokus penelitian ini adalah membahas komunikasi organisasi pimpinan PT. Griya Harapan Bersama Kabupaten Bengkayang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis

deskriptif. Metode penelitian ini akan membantu peneliti dalam menjabarkan hasil penelitian dengan bentuk tulisan secara mendalam.

Dalam melakukan analisis peneliti menggunakan lima faktor yang mempengaruhi keberlangsungan komunikasi kebawah (*downward communication*). Faktor yang pertama adalah keterbukaan, keterbukaan dalam penyampaian motivasi kerja pegawai pada PT. Griya Harapan Bersama (GRHB) Kabupaten Bengkayang oleh atasan belum optimal. Keterbukaan yang belum optimal tersebut terjadi karena terdapat pegawai yang merasa tidak pernah diberikan motivasi kerja. Selain itu atasan juga tidak terbuka mengenai pendapatan penjualan perumahan bersubsidi. Faktor kepercayaan pimpinan pada pesan tulisan dalam penyampaian motivasi kerja pegawai pada PT. Griya Harapan Bersama (GRHB) Kabupaten Bengkayang menunjukkan kurang disukai. Atasan dan bawahan lebih menyukai penyampaian pesan secara lisan karena dianggap lebih mudah dipahami.

Faktor pesan yang berlebihan, dalam penyampaian motivasi kerja pegawai pada PT. Griya Harapan Bersama (GRHB) Kabupaten Bengkayang, oleh atasan kepada bawahan tidak terdapat pesan yang berlebihan. Karena pegawai tidak dibebani dengan memo-memo, buletin dan pengumuman. Faktor timing (ketepatan waktu) dalam penyampaian motivasi kerja pegawai pada PT. Griya Harapan Bersama (GRHB) Kabupaten Bengkayang, oleh atasan kepada bawahan sudah tepat. Karena atasan memberikan motivasi kerja kepada pegawai pada saat dibutuhkan. Durasi yang digunakan dalam memberikan motivasi kerja juga tidak lama. Faktor penyaringan, dalam proses penerimaan pesan dalam penyampaian

motivasi kerja pegawai pada PT. Griya Harapan Bersama (GRHB) Kabupaten Bengkayang, setiap pegawai melakukan penyaringan pesan dengan cara mengingat pesan-pesan yang dianggap penting. Hal tersebut dilakukan karena pesan-pesan yang dianggap penting dapat meningkatkan motivasi kerja mereka didalam perusahaan.

Saran untuk penelitian adalah Meningkatkan keterbukaan antara atasan dan bawahan agar bisa saling memahami dalam menghadapi segala masalah yang mungkin akan terjadi di organisasi. Melakukan berbagai diskusi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Menggunakan metode tertentu untuk melihat kebutuhan pegawai secara umum didalam perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menghindari banyaknya jumlah pesan yang dikirim secara tertulis agar pegawai merasa tidak dibebani dengan banyaknya pesan yang harus dibaca. Ketepatan waktu dalam memberikan motivasi kerja harus diperhatikan, untuk itu atasan harus bisa mengetahui tingkah laku yang unik dari bawahan yang menunjukkan kinerja kerja menurun. Komunikasi manusia tidak pernah ada yang pasti, maka atasan harus jelas dan konsisten terhadap pesan yang disampaikan.