

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi adalah aspek penting dalam menjalin keterhubungan antara satu dengan yang lainnya. Salah satunya dalam dunia kerja yang dimana komunikasi bisa menjadi unsur penting guna meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Di dunia organisasi, komunikasi adalah kunci dari kesuksesan dalam mencapai tujuan bersama dikarenakan setiap orang yang ada dalam kelompok atau organisasi tersebut akan melakukan pertukaran informasi. Ada pun contoh dari pertukaran informasi adalah adanya arahan dari atasan kepada karyawan untuk mengerjakan suatu hal. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik dalam suatu organisasi bisa mempengaruhi kelancaran dalam aktivitas kerja bahkan menimbulkan konflik dalam organisasi.

Secara umum komunikasi dibagi menjadi dua, pertama komunikasi formal dengan proses komunikasi disalurkan berdasarkan pola kewenangan struktur organisasi yang jelas, sedangkan komunikasi informal dimana proses komunikasi tidak memperhatikan susunan kewenangan yang ada pada organisasi (Lalang Laksono et al., 2022). Pada jenis komunikasi formal cenderung terjadi hubungan yang formal dan lebih memperhatikan sistem pada struktur organisasi saja, sedangkan komunikasi informal biasanya digunakan dalam hubungan personal dalam organisasi. Pada komunikasi informal sebuah perusahaan merupakan aktivitas yang didalamnya mencakup proses pembinaan, pengembangan, dan

pengarahan sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan yang dapat menumbuhkan motivasi pada individu dalam melakukan pekerjaan.

Komunikasi formal dan informal memegang peranan yang sangat penting pada lingkungan pekerjaan. Jenis interaksi antar individu bisa dilakukan secara lisan atau disebut juga non-verbal yaitu dengan menyikapi suatu hal secara semiotik. Hal itu dapat mempengaruhi iklim komunikasi yang ada pada lingkungan kerja. Pemilihan sikap, pendapat, dan perilaku komunikasi menjadi suatu pertimbangan dasar kelancaran komunikasi persuasif. Menurut Muhammad (2008) hubungan antara seluruh anggota organisasi adalah pusat manajemen yang efektif dilakukan dengan dasar kepercayaan dan keterbukaan antar satu sama lain.

Motivasi merupakan dorongan seseorang dalam melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan. Pada hal ini motivasi kerja merupakan dorongan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan produktivitas yang meningkat. Adanya motivasi saat bekerja dapat menjadikan individu lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Malthis (2006) motivasi adalah keinginan dalam diri individu yang menyebabkan adanya sebuah pergerakan atau tindakan (Febriana & M. Sutanto, 2015). Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan individu pada kondisi tertentu dan dapat menimbulkan tantangan sehingga menyebabkan keinginan dengan timbulnya dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja memiliki kaitan dengan dorongan produktivitas dalam pekerjaan. Motivasi yang terbentuk berasal dari berbagai faktor, salah satunya yaitu

kondisi lingkungan pekerjaan yang dibangun berdasarkan hubungan sosial. Kondisi sosial yang dibangun melalui komunikasi informal dapat mendorong motivasi kerja pada seseorang baik dari pengaruh lingkungan pekerjaan maupun hubungan sosial yang dibangun dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat komunikasi informal dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pengaruh dapat dilihat pada karyawan saat berada dalam lingkungan pekerjaan atau aktivitas kerja. Motivasi kerja yang dibentuk dapat digambarkan sebagai proses pengarahannya sikap untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan oleh individu itu sendiri. Berjalannya komunikasi yang baik dapat menghasilkan aktivitas yang lancar dan berhasil. Jika tidak terjalin komunikasi informal yang baik dalam perusahaan, maka tidak akan ada kerjasama yang baik antar karyawan. Dengan adanya komunikasi yang terjalin didalam perusahaan semua kerja akan menjadi mudah.

Dalam hal ini koperasi yang akan penulis bahas mengenai Koperasi TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat). Koperasi merupakan usaha bersama yang bersifat sosial karena berdasarkan asas kekeluargaan yang dimana mengutamakan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Koperasi TKBM adalah semua tenaga kerja yang sudah terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat dipelabuhan. Pihak pertama meminta pihak kedua untuk menyediakan yang terdiri dari kepala regu kerja (*Operator Crane*) dan anggota TKBM yang diperlukan untuk melakukan kegiatan bongkar muat dari kapal serta tugas lainnya agar bongkar ataupun muat dapat dilakukan dengan lancar di pelabuhan. Penyediaan jasa bongkar

muat perusahaan melakukan kegiatan (*Stevedoring, Cargodoring, Receiving/Delivery*).

Berdasarkan penelitian awal pada Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru, komunikasi formal mendominasi interaksi. Namun komunikasi informal juga berperan di dalam koperasi ini karena hal ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Komunikasi formal yang terjalin sebatas pada komunikasi antar pimpinan dan bawahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan saja. Akan tetapi komunikasi informal yang terjadi bahkan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

Media komunikasi karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan pekanbaru tidak hanya bertatap muka saja. Salah satu media yang digunakan adalah grup WhatsApp, namun Iwan mengatakan bahwa digrup Whatsapp hanya sebatas media untuk memberikan informasi mengenai pekerjaan. Akan tetapi di saat jam kerja ketika tidak ada muatan kadang kita bisa saling mengobrol atau bercerita, jadi pasti ada kesempatan untuk mengobrol walaupun hanya sebentar. [Iswandi, Hasil Wawancara, 11 Desember 2022].

Menurut penjelasan Rajab, salah satu karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru. “Kegiatan informal sering dilakukan dilapangan, akan tetapi biasanya dilakukan ketika luang dan jika sempat disaat sedang tidak ada kerjaan. Kadang kalau ada komunikasi antar karyawan jadi ada teman ngobrol. Karna kalo karyawan lain pada formal jadi kaya sepi aja gitu”. [Rajab Mustakim, Hasil wawancara, 10 Desember 2022].

Terdapat adanya kedekatan secara interpersonal organisasi ternyata sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan Koperasi TKBM, sehingga munculnya keinginan karena nyaman saat bekerja. Maka perlu menjalin komunikasi dengan baik yang membangkitkan suasana dan semangat dalam bekerja yang kemudian akan berpengaruh pada motivasi kerja mengingat hal tersebut adalah kunci berjalannya instansi.

Adanya hubungan saling mempengaruhi antara komunikasi informal dan motivasi kerja, peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh intensitas komunikasi informal dengan motivasi kerja pada suatu lingkungan pekerjaan. Peneliti memilih objek penelitian pada karyawan koperasi TKBM (Tenaga Kerja Bongkat Muat) Pelabuhan Pekanbaru.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cynthia dan Eddy (2015) yang berjudul “Komunikasi Informal, Gaji, dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Indonusa Algaemas Prima bali” menunjukkan hasil adanya pengaruh antara variable X dengan variable Y yang dimana komunikasi informal digunakan untuk melancarkan pekerjaan antara karyawan dengan petinggi perusahaan. Cynthia dan Eddy juga menyimpulkan bahwa komunikasi informal lebih terlihat santai saat menyampaikan pesan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Arief (2019) dengan judul penelitian “*Establishing Interpersonal Communication and Organizational Climate to Improve Work Motivation*” yang menyatakan adanya pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja serta adanya pengaruh positif secara langsung dari iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (Pendidikan, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Intensitas Komunikasi Informal dalam Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi TKBM Pekanbaru Tahun 2022”. Penelitian ini berdasar pada fenomena dan adanya asumsi bahwa setiap karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Berbeda dengan peneliti sebelumnya karena penelitian ini lebih berfokus pada intensitas komunikasi informal yang dapat memicu motivasi kerja pada karyawan lapangan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh intensitas komunikasi informal dalam organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru Tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh intensitas komunikasi informal dalam organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

a) Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

b) Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi bagi perusahaan dan karyawan dalam mengembangkan potensi-potensi dengan memperhatikan komunikasi informal dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja karyawan.

E. Kajian Teori

1. Hubungan Manusia Elton Mayo

Teori hubungan manusia yang dikemukakan oleh Elton Mayo (1933) yang dianggap sebagai “Bapak Studi Hawthorne”. Teori ini mengatakan bahwa hubungan sosial atau interaksi dan juga memberi perhatian sangat penting terhadap proses kelompok antar karyawan dalam sebuah organisasi (Routledge, 1988). Dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, begitu sebaliknya dan bawahan dengan bawahan dalam organisasi dapat mendorong keberhasilan dalam organisasi karena adanya dorongan dari kinerja karyawan yang meningkat. Persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh proses komunikasi pimpinan yang efektif.

Elton mayo menyimpulkan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh bagaimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinteraksi secara manusiawi dalam kehidupan perusahaan, bukan oleh faktor utama dan besaran upah (Badan et al., 2015). Hal tersebut menyimpulkan adanya

dukungan dari atasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah kehidupan organisasi. Motivasi tersebut didapatkan melalui interaksi atau berkomunikasi antar kelompok.

Teori ini menekankan empat aspek penting : (1) organisasi adalah untuk dilihat sebagai sistem sosial. (2) pekerja adalah manusia dengan kemanusiaan. (3) elemen informal juga memainkan peran penting dalam keseluruhan organisasi. (4) organisasi memiliki etika sosial. (Experiments et al., 1880)

Pendekatan hubungan manusia Elton Mayo memiliki fitur-fitur yang berpengaruh dalam organisasi terhadap motivasi kerja. Berikut adalah fitur-fitur dari temuan Elton Mayo:

- a) Karena manajemen atau organisasi menyelesaikan sesuatu melalui dan dengan orang-orang, seorang manajer harus memiliki pemahaman dasar tentang perilaku manusia dalam segala hal khususnya dalam konteks kelompok kerja dan organisasi.
- b) Para manajer harus mempelajari hubungan antar pribadi di antara orang-orang ditempat kerja.
- c) Produksi yang lebih besar dan motivasi yang tinggi hanya dapat dicapai melalui hubungan manusia yang baik.
- d) Studi manajemen harus menarik konsep dan prinsip dari berbagai ilmu perilaku seperti psikologi dan sosiologi.

Elton Mayo adalah salah satu pelopor pendekatan hubungan manusia terhadap organisasi. Hipotesis utamanya mengatakan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan harus humanistik, bukan mekanistik. Karyawan dan pekerja berhak diperlakukan sebagai individu yang bermartabat dan menghargai diri sendiri, bukan sebagai faktor produksi atau elemen sistem produksi yang dapat dipertukarkan. Dia memandang organisasi industri sebagai sistem psikososial dengan penekanan utama pada sumber daya manusia, perilaku dan kesejahteraan mereka, kebutuhan dan kepuasan, interaksi dan kerjasama. Ia memusatkan perhatiannya pada perilaku para pekerja dan kemampuan produksi mereka dengan tetap memperhatikan aspek fisik, ekonomi dan psikologis.

2. Konsep Intensitas Komunikasi Informal dalam Organisasi

Intensitas komunikasi dapat dipahami sebagai tingkat kedalaman dan juga keluasaan pesan terhadap aktivitas komunikasi yang dijalankan oleh seseorang dengan seseorang lainnya. Dalam penjelasannya, intensitas komunikasi juga dapat dipahami sebagai seberapa sering seseorang melakukan komunikasi yang dilakukan kepada orang tertentu atau pada sebuah kelompok. Intensitas membahas tentang seberapa sering komunikasi tersebut dilakukan, lebih lanjut intensitas juga mempertimbangkan komunikasi yang dikembang oleh seseorang kepada seseorang lainnya.

Dalam jenis komunikasi informal, yang terjadi yakni adanya kondisi interaksi pada sebuah lingkungan perusahaan ataupun pekerjaan lainnya tanpa memperhatikan adanya tingkatan pada sistem pangkat ataupun kedudukan. Komunikasi informal lebih lanjut merupakan sebuah interaksi komunikasi yang

bersifat umum, selain itu pada komunikasi informal sebagian besar interaksinya membahas tentang pribadi (Masmuh, 2010).

Intensitas komunikasi berlangsung sekurang-kurangnya dua pihak yang berinteraksi. Dua pihak yang intens berkomunikasi di dalam perusahaan berkomunikasi antara satu sama yang lain. Dalam hal ini, frekuensi komunikasi antara satu individu dan individu lain ditandai dengan intensitas komunikasi tersebut, yang dapat mengakibatkan konsekuensi jangka panjang seperti terjadinya hubungan timbal-balik atau komunikasi dua arah antara dua individu tersebut.

Devito (2009) menyatakan bahwa dalam mengukur intensitas komunikasi pada suatu kondisi dapat ditinjau dari lima aspek, kelima aspek tersebut yakni: (a) Frekuensi berkomunikasi, (b) Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi, (c) Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi, (d) Keteraturan dalam berkomunikasi, (e) Tingkat keluasan pesan.

Secara umum, intensitas komunikasi biasanya didefinisikan sebagai seberapa sering anda berkomunikasi dengan harapan memiliki timbal balik untuk membangun hubungan yang lebih akrab di masa depan.

Komunikasi secara umum terbagi menjadi dua jenis, jenis pertama yakni komunikasi formal sedangkan pada jenis komunikasi yang kedua adalah komunikasi informal. Menurut Thoha (2001) terdapat adanya perbedaan yang ada pada kedua jenis komunikasi tersebut, dalam komunikasi formal terjadi pada alur hubungan yang dimana sangat memperhatikan susunan atau struktur organisasi, hal ini sangat berbeda dengan komunikasi informal yang dimana alur hubungan

komunikasi atau interaksi yang terjadi tidak memperhatikan ataupun tidak berpatokan pada struktur atau susunan organisasi, pada dasarnya komunikasi informal terjadi dengan tujuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Pendekatan komunikasi interpersonal dapat digunakan untuk menyelidiki komunikasi informal dalam sebuah organisasi. Komunikasi informal yang biasanya terjadi dapat menghasilkan informasi pribadi dari interaksi antar individu di dalam organisasi.

Komunikasi informal menjadi bentuk komunikasi yang berlangsung dengan menggunakan kehendak pribadi dalam hubungan sosial pada lingkup aktivitas pekerjaan. Soekadi (1996) menyatakan komunikasi informal merupakan sebuah bentuk aktivitas interaksi atau komunikasi yang dapat terjadi dengan dasar kehendak dan kepentingan pribadi. Dengan didasarkan pada kondisi tersebut, komunikasi yang dijalankan didorong adanya sebuah motivasi yang muncul untuk menjalankan interaksi yang ada. Bentuk komunikasi informal didasarkan pada faktor dorongan atas keinginan manusia berinteraksi dengan manusia lainnya. Komunikasi yang terjalin membentuk adanya interaksi non formal sebagai bentuk adanya pendekatan antar sesama manusia.

Ketika karyawan dalam suatu organisasi dapat berinteraksi secara bebas satu sama lain tanpa memikirkan posisi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, maka hal ini disebut komunikasi informal. Komunikasi informal biasanya terjadi secara langsung atau melalui telepon. Ini disebabkan oleh keinginan manusia untuk berinteraksi satu sama lain dan berbagi informasi yang mungkin tidak dimiliki oleh rekan mereka.

Dalam sebuah lingkungan organisasi yang didalamnya dijalankan komunikasi informal, pada tiap individu yang berada dalam lingkungan organisasi yang sama tersebut, bentuk komunikasi informal dijalankan tanpa memperhatikan struktur, pangkat, ataupun keadaan dalam menjalankan interaksi. Komunikasi informal yang dijalankan merupakan sebuah interaksi yang bersifat pribadi, hubungan sosial yang muncul selama aktivitas komunikasi tersebut tercipta antara komunikasi dan komunikatornya (Masmuh, 2010). Komunikasi informal pada dasarnya dijalankan dalam aktivitas komunikasi secara pribadi, interaksi yang diciptakan lebih banyak berhubungan dengan hubungan sosial yang terjadi antara komunikasi dan komunikatornya.

Menurut Siregar, dkk (2021) dalam proses komunikasi informal dilakukan yakni tanpa memperhatikan struktur dalam sebuah organisasi baik dalam hal jabatan ataupun pangkat. Hal ini dikarenakan komunikasi informal dijalankan dengan atas keinginan individu yang ada dalam setiap orang. Dilakukannya komunikasi informal ditujukan untuk mendorong adanya interaksi sosial yang dilakukan dalam suatu lingkup organisasi. Dengan adanya komunikasi informal yang dilakukan yakni untuk tetap menjaga adanya hubungan sosial yang terjadil pada individu-individu dalam organisasi tersebut.

Semua aktivitas dalam pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan berhasil apabila adanya komunikasi yang baik. Proses dan pola komunikasi sebagai salah satu cara untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan karyawan ketujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik didalam sebuah organisasi masalah ataupun hambatan yang terjadi akan dapat diselesaikan dan juga akan

mengurangi kesalahpahaman. Dalam organisasi komunikasi informal menjadi sebuah proses pembinaan, pengembangan, pengarahan yang dapat memotivasi karyawan ditempat kerjanya. Motivasi yang didapat menjadi salah satu faktor pendorong dalam mencapai tujuan pekerjaan, terutama tujuan organisasi pekerjaan.

Intensitas komunikasi informal dapat diartikan sebagai pola komunikasi yang dibangun dan dijalankan oleh para karyawan atau para pekerja dalam suatu lingkungan yang sama untuk berkomunikasi tanpa memperhatikan struktur yang ada. Dalam hal ini konsep intensitas komunikasi informal dapat dikaitkan dengan tingkatan seseorang dalam berkomunikasi terutama tidak hanya tentang hal-hal yang hanya berada di dalam pekerjaan saja, akan tetapi juga menyangkut hal yang personal terutama tentang kondisi sosial yang ada.

Dalam sebuah lingkungan organisasi pekerjaan, intensitas komunikasi informal menjadi sesuatu hal yang cukup sering terjadi. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan pekerjaan terbangun menjadi sebuah lingkungan sosial yang tidak hanya berfokus pada tujuan pekerjaan, tetapi juga melibatkan faktor sosial antar manusia yang berada di lingkup yang sama. Komunikasi menjadi jembatan penghubung antara karyawan satu dengan yang lain. Pola komunikasi yang dijalankan kemudian lebih sering menggunakan komunikasi informal yang dimana dianggap lebih dapat membangun kedekatan secara personal dan dapat lebih jelas mempengaruhi kondisi pekerjaan hingga faktor pekerjaan didalamnya.

3. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi banyak dijelaskan sebagai sesuatu hal yang mendorong terjadi suatu tindakan yang bersal dari dalam diri seseorang. Pada perkembangannya, motivasi

kemudian dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas atau kinerja seseorang terutama dalam suatu pekerjaan. Penelitian terhadap motivasi manusia kemudian dikembangkan lebih lanjut, hal ini ditujukan untuk melihat pengaruh motivasi yang lebih luas lagi dalam berbagai aspek kehidupan terutama pada lingkup organisasi pekerjaan.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, motivasi secara umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai setiap tujuan dan kita memperjelas fokus kita pada tujuan organisasi terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak sangat penting.

Motivasi disebabkan adanya kebutuhan dari dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut kemudian berusaha untuk dipenuhi dengan diwujudkan melalui berbagai cara, bentuk rasa perwujudan tersebut kemudian membentuk sebuah rasa atau keinginan yang hadir dalam diri seseorang, kondisi tersebut kemudian dapat disebut sebagai motivasi.

Dalam suatu kegiatan, motivasi berperan penting dan mempengaruhi kekuatan tersebut. Namun, motivasi tidak lepas dari tujuan. Semakin tinggi tujuan seseorang untuk melakukan sesuatu, maka semakin kuat motivasinya untuk melakukannya. Menurut Sukmadinata (2005) proses motivasi terdiri dari tiga tahap :

1. Adanya ketegangan dalam suatu kondisi yang disebabkan oleh tenaga pendorong (desakan, motif, kebutuhan, keinginan)

2. Berlangsungnya kegiatan atau tingkah laku yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan yang dapat mengundurkan atau menghilangkan ketegangan.
3. Pencapaian tujuan dan berkurangnya atau hilangnya ketegangan.

Dalam lingkup organisasi pekerjaan, motivasi seringkali dijadikan sebagai salah satu faktor pendorong dalam perkembangan produktivitas karyawan. Menurut Gede (dalam Siregar: 2021) motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terutama terhadap kinerja dari karyawan. Selain itu motivasi kerja dapat mempengaruhi kepemimpinan secara positif dan juga secara signifikan mempengaruhi terutama pada lingkup lingkungan pekerjaan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan yang berada pada lingkungan organisasi muncul atas pengaruh dari beberapa faktor, faktor-faktor tersebut muncul baik dari dalam diri sendiri ataupun yang berpengaruh dari luar. Hal ini termasuk pada kualitas pekerjaan yang diberikan dan instansi yang dipilih.

Dalam pendapat lainnya, Edwin B, Flippo (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang digunakan untuk mengarahkan pegawai dan organisasi yang ditujukan untuk mencapai keberhasilan secara bersama ataupun mencapai tujuan organisasi. Pada suatu lingkup organisasi pengaruh dari motivasi kerja dianggap cukup besar, hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu juga mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Frederick Herzberg berpendapat bahwa keadaan sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut

Herzberg (Andriani et al., 2017), ada dua jenis kebutuhan yang mendasari motivasi seseorang. Yang pertama adalah (a) Faktor Kesehatan (*Hygiene Factors*), yang mencakup status, hubungan interpersonal, pengawasan, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan kehidupan pribadi. (b) Faktor motivasi (*Motivational Factors*), yang mencakup hal-hal berkaitan dengan isi pekerjaan seperti; pekerjaan itu sendiri, pencapaian, berkembang, bertanggung jawab, kemajuan dalam jabatan.

F. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

a. Intensitas Komunikasi Informal

Menurut Devito yang menyatakan bahwa intensitas komunikasi dapat dilihat dari seberapa sering seseorang melakukan komunikasi, tingkat kedalaman dan keluasan pesan yang dilakukan dengan seseorang atau pada sebuah kelompok. Komunikasi informal tidak hanya bergantung pada struktur organisasi sehingga dapat saling berkomunikasi secara leluasa. (Sulaiman, 2013).

Terdapat lima aspek untuk mengukur intensitas komunikasi komunikasi antar individu atau karyawan menurut Devito (2009) dikutip oleh Fitriyani, yaitu :

a) Frekuensi berkomunikasi

Frekuensi berkomunikasi dapat dijelaskan melalui hubungan atau keterkaitan pada tingkat keseringan seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas dalam berkomunikasi.

b) Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi

Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi yakni merujuk pada lamanya waktu yang digunakan pada saat seseorang melakukan aktivitas dalam berkomunikasi.

c) Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi

Perhatian dapat dijelaskan dengan cara sering memberi perhatian sebagai fokus yang dikeluarkan oleh partisipan komunikasi pada saat berkomunikasi.

d) Keteraturan dalam berkomunikasi

Pada keteraturan dapat dijelaskan bahwa melakukan secara rutin dan juga teratur pada kesamaan sejumlah aktivitas berkomunikasi.

e) Tingkat keluasan pesan

Tingkat keluasan pesan saat berkomunikasi mempunyai banyak ragam topik maupun pesan yang akan dibicarakan pada saat berkomunikasi dan jumlah orang yang diajak saat berkomunikasi berkaitan dengan kuantitas atau banyaknya orang yang diajak untuk berkomunikasi pada saat melakukan aktivitas komunikasi.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dimana seorang karyawan melakukan sesuatu atas dasar keinginannya serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Nawawi (2005) mengatakan bahwa kata dasar motivasi adalah motif yang berarti sebuah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Subakti, 2013). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan yang menimbulkan semangat untuk mencapai

tujuan tertentu. Motivasi penting bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang diraih.

Motivasi kerja terbagi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik menurut Komarudin (1996:306) yaitu :

Motivasi Intrinsik meliputi:

- a. Semangat kerja
- b. Loyalitas
- c. Rasa bangga
- d. Menyampaikan ide atau gagasan
- e. Pengembangan potensi dan kemampuan

Dan motivasi ekstrinsik meliputi:

- a. Upah/gaji
- b. Hadiah/bonus atau insentif
- c. Tunjangan
- d. Hubungan kerja
- e. Suasana kerja

2. Definisi Operasional

a. Intensitas Komunikasi Informal

Terbentuknya komunikasi informal yang diciptakan pada dasarnya mempengaruhi faktor pekerjaan, dalam sebuah lingkup pekerjaan juga dipengaruhi faktor pribadi yang menentukan kinerja karyawan. Intensitas komunikasi informal

muncul dari interaksi diantara orang-orang, informasi ini tampaknya mengalir dengan arah yang tidak dapat diduga. Intensitas komunikasi informal adalah frekuensi, durasi, sokus perhatian, keteraturan dan keluasan pesan pada komunikasi tanpa mengikuti struktur dalam organisasi formal Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru.

Menurut Devito (2009) menyatakan bahwa dalam mengukur intensitas komunikasi pada suatu kondisi dapat ditinjau dari lima aspek, kelima aspek tersebut yakni:

Tabel 1. 1

Operasional konsep intensitas komunikasi informal

Dimensi	Indikator
a) Frekuensi berkomunikasi	Tingkat keseringan berkomunikasi dengan karyawan selama satu minggu.
b) Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi	Lamanya waktu berkomunikasi dengan karyawan.
c) Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi	Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi dengan karyawan.
d) Keteraturan dalam berkomunikasi	Rutin melakukan komunikasi dengan karyawan.

e) Tingkat keluasan pesan	Berbagai macam topik yang dibahas antar karyawan.
---------------------------	---

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkan.

Menurut Komarudin (1996:306) motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Tabel 1. 2

Operasional Konsep Motivasi Kerja

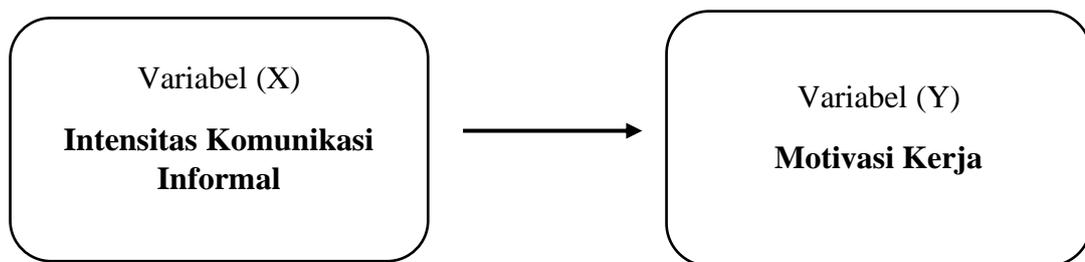
Dimensi	Indikator
a) Motivasi Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi karyawan untuk bekerja. 2. Kesetiaan terhadap Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru. 3. Rasa bangga saat mencapai sesuatu yang diinginkan. 4. Berbagi ide atau gagasan didalam forum. 5. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

b) Motivasi Eksrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah atau gaji dari Koperasi TKBM Pekanbaru. 2. Hadiah atau insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan. 3. Tunjangan bagi karyawan. 4. Hubungan kerja yang diberikan oleh koperasi kepada karyawan. 5. Suasana kerja di pelabuhan.
-----------------------	---

G. Model Penelitian

Gambar 1. 1

Model Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, diakses pada Desember 2022

Berdasarkan model penelitian diatas, penelitian ini memiliki dua variabel yaitu (X) dan (Y). Variabel pertama yakni intensitas komunikasi informal (X), sebagai variabel independent dan variabel kedua adalah motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pekanbaru (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah intensitas komunikasi informal memiliki

dampak atau pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru.

H. Hipotesis

Hipotesis Alternatif (Ha) : Dikatakan terdapat adanya pengaruh intensitas komunikasi informal dalam organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru Tahun 2022.

Hipotesis Nol (H0) : Dikatakan tidak terdapat adanya pengaruh intensitas komunikasi informal dalam organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru Tahun 2022.

I. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif yang berlatar belakang paradigma positivistik yang bertujuan menguji atau memberikan ekspansi terhadap hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugeng Bambang, 2022).

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument pengumpulan data. Bertujuan untuk memperoleh informasi dari sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Pendekatan survei eksplanatif ingin menjelaskan hubungan antara dua

variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh intensitas komunikasi informal (X) dengan motivasi kerja (Y).

2) Objek Penelitian

Objek penelitian dari penelitian yang digunakan adalah Pengaruh Intensitas Komunikasi Informal dalam Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) Pelabuhan Pekanbaru Tahun 2022.

3) Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang dimana terdiri dari atas objek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Prof.Dr.Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru yang berjumlah 425 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:127). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampel yaitu dengan cara penentuan dan pengambilan sampel ditentukan oleh peneliti dengan adanya pertimbangan (Sugiono, 2022:133). Sampel diperoleh dari karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi, Sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = jumlah populasi (karyawan 425 orang)

n = sampel

e = *margin eror* biasanya 1% atau 5 % (0,05)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$\frac{425}{1 + (425) \cdot (0,05)^2}$$
$$n = \frac{425}{1 + (425) \cdot (0,0025)}$$
$$n = \frac{425}{1 + 1,0625}$$
$$n = \frac{425}{2,0625}$$
$$n = 206,060$$

(206 responden).

Dari hasil perhitungan diatas, maka sampel yang akan diambil sebanyak 206 responden dari jumlah karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru, yakni 425 orang.

4) Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah dasar dari semua teknik pengumpulan data. Observasi ini dilakukan secara langsung di lapangan untuk melihat secara langsung fenomena yang terjadi (Mekarisce, 2020).

b. Kuisisioner

Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dimana dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Wibawa, 2016). Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner langsung kepada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru.

Pada model kuesioner ini peneliti menggunakan model skala *likert 4 point*. Skala *likert 4* poin merupakan modifikasi dari skala likert 5 poin. Skala ini merupakan pengukuran dengan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 1. 3 Skala Likert 4 Point

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	4

Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Olahan Peneliti, diakses pada Januari 2023

5) Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstan (nilai Y jika X=0)

b = Koefisien Regresi (Perubahan rata-rata Y pada setiap perubahan satuan dari variabel X)

pengelola data dilakukan dengan bantuan SPSS.

6) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas (*Pearson Product Moment*)

Uji validitas adalah kuesioner atau alat untuk mengukur apa yang akan diukur dan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas dalam penelitian ini

dilakukan kepada 206 karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Pekanbaru. Hasil dari uji validitas ini diolah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir / item

n = jumlah subyek

x = skor suatu butir / item

y = skor total

Item dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel dengan taraf signifikan 5%. Dan dinyatakan tidak valid apabila r tabel lebih kecil dari pada taraf nilai signifikan 5%. Analisis ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25 *for Windows*.

b. Uji Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)

Uji reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan rumus *alpha Cronbach* :

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

α : Koefisien reabilitas alpha cronbach

n : Jumlah butir pertanyaan yang diuji

$\sum Si^2$: Jumlah varian skor tiap item

St^2 : Varian total

Instrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh mencapai $>0,60$. Analisis ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*.