

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI
(Studi Kasus di PT Harian Amanah Al Haram)

Oleh:

Asni Djamereng - Irmayana

(Jurusan/Prodi KPI FDK UIN Alauddin Makassar)

Asni_djamereng@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja (studi kasus di PT Harian Amanah Al Haram). Bagaimana pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram dan Faktor apa yang menghambat dan mendukung proses komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pola dan proses komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam membangun motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram dan Untuk mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat proses komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam membangun motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram.

Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan komunikasi dan psikologi. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah HRD , karyawan Reporter, karyawan Periklanan, karyawan Sirkulasi, karyawan Layout/Design, Karyawan percetakan, Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan digolongkan menjadi dua sumber yaitu, 1) data sekunder terdiri dari kajian kepustakaan konseptual dan hasil penelitian terdahulu 2) data primer terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan Pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram adalah komunikasi yang bersifat non formal dengan cara persuasif lebih sering mereka gunakan dalam berkomunikasi agar dapat membuat kedekatan antara karyawan dan pimpinan dan Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung proses komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah Al Haram adalah faktor penghambatnya ialah kesalahpahaman atau *miss communication*. jika sejak awal komunikasi terbangun antara pimpinan dan karyawan mengalami kesalahpahaman atau gangguan dalam membangun sebuah komunikasi di dalam organisasi. Sedangkan faktor pendukungnya ialah media salah satu faktor pendukung dalam proses terjadinya komunikasi di dalam perusahaan.

Kata Kunci: Pola Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah suatu aktivitas yang melekat dalam kehidupan manusia baik sebagai individual maupun hubungan dengan antar manusia lain. Di katakan aktivitas yang melekat dalam kehidupan manusia karena komunikasi menjadi alat yang digunakan dalam berinteraksi

satu sama lain dalam suatu kehidupan masyarakat maupun di dalam suatu perusahaan organisasi.

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*. Di antara arti komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Komunikasi juga diartikan sebagai cara untuk mengkomunikasikan ide juga dengan pihak lain, baik dengan berbincang-bincang, pidato, menulis, maupun melakukan korespondensi.

Dalam bahasa Arab, komunikasi sering menggunakan istilah *tawashul* dan *ittishal*¹. *Tawashul* adalah proses yang dilakukan oleh dua pihak untuk saling bertukar informasi sehingga pesan yang disampaikan dipahami atau sampai kepada dua belah pihak yang berkomunikasi. Jika komunikasi hanya terjadi dari satu arah tidak bisa dikatakan *tawashul*. Adapun kata *ittishal* secara bahasa lebih menekankan pada aspek ketersambungan pesan, tidak harus terjadi komunikasi dua arah.

Komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia sebagai individu, melainkan komunikasi sangat penting dalam hubungan pimpinan dan karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk melancarkan komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi perusahaan maka seorang pemimpin memerlukan pola komunikasi yang baik, interaksi dengan yang satu dengan yang lainnya berjalan dengan harmonis, dinamik dan pasti.

Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana, tetapi sangat bergantung pada komunikasi yang digunakan dalam memimpin suatu perusahaan. Seorang pimpinan dan karyawan harus ada *two way communications* atau komunikasi dua arah. Untuk itu diperlukan kerja sama guna mencapai tujuan organisasi, maka seorang pemimpin memerlukan strategi komunikasi dan kerja sama yang baik.

Salah satu bentuk penerapan komunikasi ada pada sosok pemimpin. Mc. Farland melukiskan pemimpin sebagai seorang individu yang memberikan pengaruh kepada karyawannya supaya termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan². Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam organisasi haruslah menguasai kemampuan komunikasi,

¹ Harjani Hefni, *komunikasi Islam*, (Jakarta: prenadamedia group), 2015 h.2-3.

² Sudarwan Danum, *Motivasi kepemimpinan & Efektivitas kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h 55.

sehingga pesan yang berisi motivasi dapat sampai kepada karyawan. Sehingga salah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan.

Bertolak dari pernyataan tersebut di atas, peneliti fokus kepada pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dengan melakukan studi kasus pada PT Harian Amanah Al Haram.

B. PEMBAHASAN

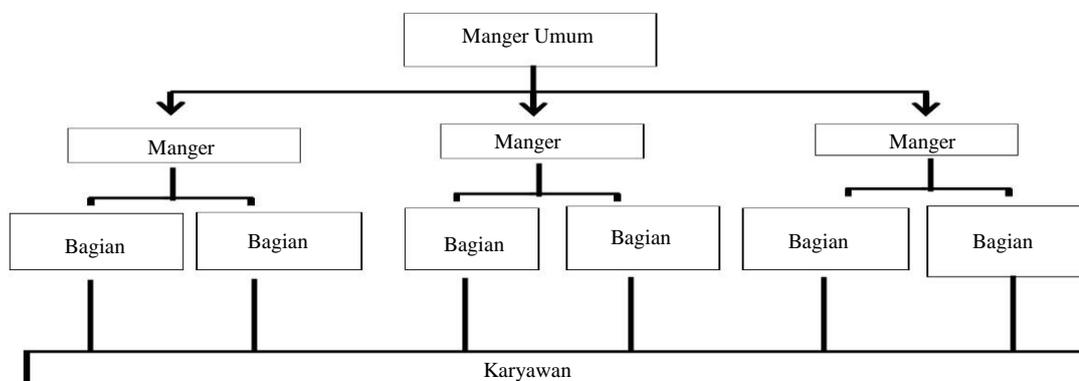
1. Pola Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan sarana paling utama dalam kehidupan manusia, yang berarti hampir seluruh kegiatan manusia tersentuh komunikasi termasuk organisasi. Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu³.

Dari penjelasan tersebut, komunikasi organisasi merupakan bentuk komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi yang secara struktur dapat dibedakan menjadi beberapa bagian seperti:

- Komunikasi ke bawah (*Downward communication*), s

Komunikasi ke bawah ialah seorang manajer menggunakan jalur komunikasi ke bawah dengan tujuan mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah. Atau bisa juga dikatakan sebagai berbentuk perintah, instruksi dan prosedur yang harus dijalankan oleh bawahan.



Bagan 1.1 komunikasi dari atas ke bawah.

³ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksar, 2009), h.23-24.

Dari bagan tersebut Katz dan Khan menambahkan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan. *Pertama*, informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan. *Kedua*, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan. *Ketiga*, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi. *Keempat*, informasi mengenai kinerja pegawai. *Kelima*, informasi mengembangkan rasa memiliki tugas⁴.

➤ Komunikasi ke atas (*Horizontal communication*),

Dalam struktur organisasi komunikasi dari bawah ke atas menunjukkan bahwa alur informasi dari bawah ke atas. Untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam suatu organisasi dan mengambil keputusan secara tepat, sudah sepantasnya bila manajer memperhatikan dan mendengarkan aspirasi yang berasal dari bawah. Dengan kata lain, partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, para atasan atau pimpinan harus mempercayai bawahannya.

Komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah, informasi yang dapat dikomunikasikan dengan cara ini seperti. *Pertama*, mengenai bagaimana melakukan pekerjaan. *Kedua*, mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan. *Ketiga*, mengenai kebijakan dan praktik organisasi. *Keempat*, informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas⁵.

Menurut Smith komunikasi ke atas atau komunikasi dari bawah ke atas berfungsi sebagai balikan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dapat memberikan stimulus kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijakan bagi departemennya atau organisasinya⁶.

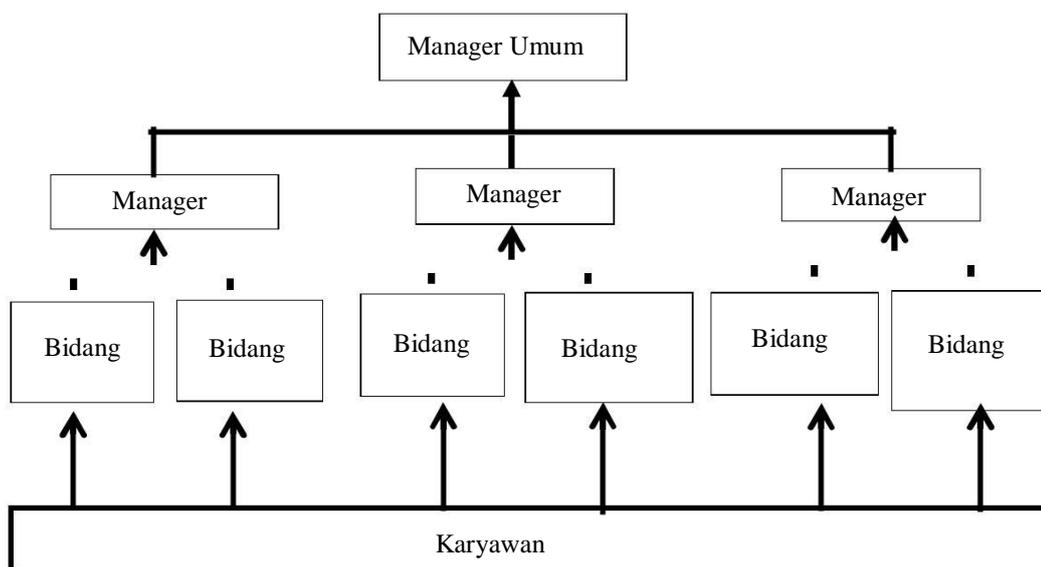
Berdasarkan penjelasan di atas, Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang

⁴ R.Wayne Pace Don F.Faulus, *Komunikasi Organisasi*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005), h.185

⁵ R.Wayne Pace Don F.Faulus, *Komunikasi Organisasi*, h.184

⁶ Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: bumi aksar, 2009), h.117

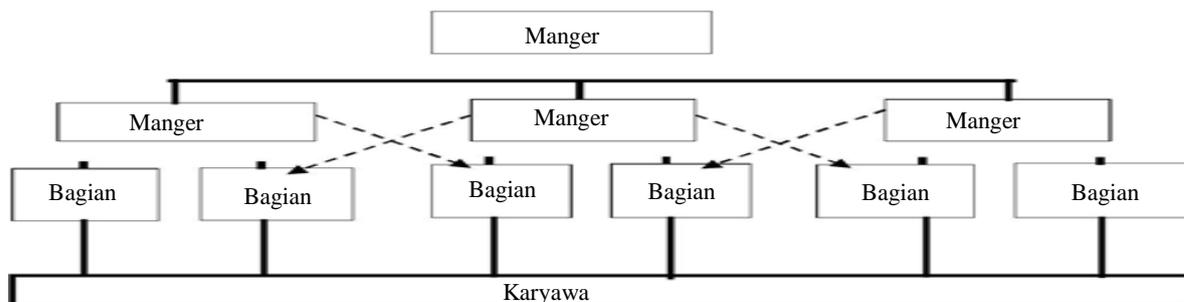
menduduki posisi puncak, berkomunikasi ke atas yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu permohonan atau komentar yang diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih tinggi atau lebih kuas merupakan esensi komunikasi ke atas⁷. Berikut adalah sebuah bagan organisasi yang menggambarkan alur komunikasi dari bawah ke atas.



Bagan 1.2 komunikasi dari bawah ke atas.

➤ Komunikasi diagonal (*Diagonal communication*).

Komunikasi diagonal merupakan penyampaian informasi rekan sejawat yang melewati batas-batas fungsional (tidak berada dalam suatu servis komando) dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahannya⁸. Misalnya, komunikasi antara manajer pemasaran dengan kepala sub bagian pengendalian mutu , seperti pada bagan berikut ini



⁷ R.Wayne Pace Don F.Faulus, *Komunikasi Organisasi*, , h.189

⁸ Musa Hubeis, *Komunikasi Profesional*, (Bogor: IPB Preess, 2012), h.17

2. Teori Kepemimpinan

Dalam kehidupan kelompok fakta yang tidak dapat dihindari yaitu adanya seorang pemimpin. begitu juga halnya dengan sebuah perusahaan di mana perusahaan ini terdapat pimpinan dan karyawan yang memiliki tanggung jawab masing-masing. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi. sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Sehingga penting bagi seorang pimpinan untuk memperhatikan hal yang paling detail sekalian dari seorang karyawan. Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta hari tua yang memadai, dll. disadari atau tidak secara langsung atau tidak langsung, hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operation style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakan dan apa yang di perbuatnya, seseorang membantu orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkannya. Cara seseorang berbicara kepada yang lainnya dan cara seseorang bersikap di depan orang lain merupakan suatu gaya kerja.

Konsep gaya kerja menunjukkan bahwa seorang individu berurusan dengan kombinasi bahasa dan tindakan, yang tampaknya menggambarkan suatu pola yang cukup konsisten. Pola bahasa dan tindakan bagaimana yang dapat digunakan seseorang untuk membantu orang lainnya mencapai hasil yang diinginkan, tanpa mempertimbangkan suatu cara panjang tertentu, beberapa pendekatan yang berbeda meliputi.

Pertama, mengendalikan atau mengarahkan orang lain. *Kedua*, memberikan tangan kepada orang lain. *Ketiga*, menjelaskan atau memberi *instruksi* kepada orang lain. *Keempat*, mendorong atau mendukung orang lain. *Kelima*, memohon atau membujuk orang lain. *Kenam*, melibatkan atau memberdayakan orang lain. *Ketujuh*, memberi ganjaran atau memperkuat orang lain⁹.

⁹ R. Wayne Pace Don F. Faulus, *Komunikasi Organisasi* (Bandung, Remaja Rosda karya, 2015), h. 276-

Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang memiliki otoritas manajerial. Adapun seorang pemimpin dengan kekuasaan yang dimiliki, berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dengan sebuah metode yang memungkinkan mereka loyal dan taat kepadanya. Selain itu, para bawahan juga berkenan untuk mematuhi segala perintahnya dengan ridho dengan segenap jiwa. Kekuasaan yang dimilikinya tidak hanya bersifat resmi, dan ditetapkan dengan keputusan. Namun kekuasaan itu bisa diterima sepenuhnya oleh para bawahan untuk mengikuti para kepemimpinannya¹⁰.

Seorang pemimpin dan ketua memiliki beberapa persamaan karakter dan sifat-sifat tertentu, keduanya menduduki jabatan yang tertinggi dalam sebuah struktur organisasi, perusahaan atau pemerintah. Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

John f. Dan robert B memberikan definisi kepemimpinan sebagai seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah di tetapkan¹¹. Thoha mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian, Fiedler mengemukakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Davis mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat¹².

Sedangkan Menurut Arted, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama. Sedangkan menurut John . memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah sebagai kegiatan atau proses untuk saling mempengaruhi antar individu yang

¹⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 130

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen syariah*, h. 128

¹² veithzal Rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 3

tergabung dalam satu kelompok (walau ada perbedaan di antara mereka) untuk diarahkan kepada kegiatan manusia berdasarkan permasalahan bersama¹³.

Madrasah al-masyah, memberikan arti kepemimpinan sebagai seni untuk mengetahui dan mengarahkan orang lain dengan metode tertentu agar mereka berusaha untuk taat, loyal, dan membantu dalam satu cara untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan¹⁴.

Definisi di atas memberikan pengertian bahwasanya proses untuk saling memengaruhi antara pemimpin dan juga masyarakat, memiliki arti bahwa mereka saling memengaruhi satu sama lain, yang berarti seorang pemimpin bukan unsur tunggal yang memberikan pengaruh kepada orang lain tersebut. Tetapi ia juga dipengaruhi pendapat masyarakat dan berinteraksi dengan keyakinan dan keinginan mereka di dalam posisi yang sama. Seseorang pemimpin ialah merupakan bagian dari anggota masyarakat, yang di mana saling berkontribusi, bertukar pengalaman dan pendapat, serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan kolektif.

Dalam organisasi pimpinanlah yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugas-tugas organisasi, tapi tidak berarti ia harus mengambil alih semua tugas tersebut. Dalam pelaksanaan tugas pimpinan dapat menunjuk staf atau karyawan untuk mengerjakan dengan pemberian wewenang dan pembagian tanggung jawab.

3. *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang dia tekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dengan penghargaannya. Efek dari penghargaan itu dapat berupa kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan atau ketidakpuasan akan memberikan umpan balik terhadap motivasi bekerja berikutnya.

Dari beberapa para ahli menjelaskan tentang definisi motivasi yang dimana menjelaskan tentang kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok. Definisi yang dikemukakan di sini merupakan salah satu penjelasan tambahan mengenai motivasi, sehingga pemahaman terhadap istilah ini menjadi lebih luas dan mendalam.

¹³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2006), h.128

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, h.128

Stanley vance mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi terutama organisasi. Sedangkan menurut Robert Dubin mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi¹⁵.

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberikan warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang di maksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut di bawah ini.

➤ Motivasi Positif

Bekerjalah dengan baik kalau nanti target keuntungan tercapai, Anda akan diberikan bonus. Demikian pernyataan yang terkadang diucapkan oleh seorang manajer. Ucapan ini merupakan bentuk nyata dari inisiatif membangkitkan motivasi secara positif. Dengan demikian motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal tersebut di arahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

➤ Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. akibat dari tingkah laku yang membuat organisasi yang di hadapinya tidak mampu mencapai tujuannya. contohnya sering terlambat datang atau sering membolos dalam waktu bekerja.

➤ Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam ditimbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugasnya atau bersumber dari dalam pekerja itu sendiri. Karna dengan adanya motivasi dalam diri para pekerja akan meningkatkan kepercayaan dalam melakukan sesuatu walaupun adanya bisikan penghambat untuk melakukan pekerjaan tertentu.

¹⁵ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: Rineka cipta,2004), h.15

➤ Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar merupakan motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dengan memberikan imbalan seperti penghargaan/pengakuan, kenaikan gaji, kesempatan untuk promosi, perasaan aman karena adanya jaminan keberlangsungan pekerjaan, dan pertumbuhan pribadi/ harga diri. Tetapi dari lima faktor pemberian imbalan dalam memotivasi pekerja yang paling meningkatkan kinerja karyawan adalah kenaikan upah atau gaji¹⁶.

Dalam sebuah perusahaan bukan hanya pekerja bawahan saja yang harus mendapatkan motivasi agar meningkatkan kinerja pekerja tersebut tetapi para pimpinan atau owner perusahaan juga harus diberikan motivasi karna dari seorang pemimpinlah perusahaan dinyatakan sukses ataupun mundur karna rasa kepercayaan diri yang di timbulkan untuk memberikan perintah kepada karyawan untuk menciptakan meningkatkan produktivitas organisasi perusahaan

C. HASIL

1. *Gambaran Umum Harian Amanah*

Awal lahirnya sebuah Harian Amanah yang dicita-citakan oleh Firmansyah Lafiri salah seorang mantan jurnalis Tribun Timur yang dikenal sebagai wartawan yang membuat berita bombastis yang meskipun beritanya tidak benar. Tetapi karena ingin membuat rating yang tinggi, sehingga harian Tribun Timur banyak pengunjung dan banyak pembelinya seakan-akan sejajar dengan harian yang sangat kondang seperti Harian Fajar, sedangkan saat itu Harian Tribun Timur terbilang masih baru dibanding harian Fajar yang sudah lama dan memang memiliki pembaca yang banyak dan ternyata usaha Firmansyah tersebut berhasil.

Firmansyah Lafiri kemudian dikenal sebagai jurnalis *of the record* semenjak bergabung di harian konvensional tersebut merasa banyak memfitnah dan mempunyai banyak musuh. Setelah itu Firmansyah sadar dan memilih untuk berhenti dari pekerjaannya dan memilih untuk ikut dengan majelis-majelis karena ingin hatinya tenang juga hanya memilih tinggal di rumah dan membuat buletin jum'at dan semua itu gratis.

¹⁶ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifias Kelompok*, (Jakarta: Rineka cipta,2004), h.18
58

Jurnal of the record tersebut semenjak bergabung di harian konvensional sadar karena merasa banyak musuhnya merasa banyak difitnah setelah itu dia taubat dan berhenti dari pekerjaannya, kemudian bergabung dengan majelis-majelis karena ingin hatinya tenang juga hanya tinggal di rumah membuat buletin jum'at dan semua itu gratis.

Dikemudian hari seorang pengusaha besar travel haji dan umrah terbesar di Indonesia Timur yang bernama Abu Hamzah meminta tolong kepada Firmasyah Lafiri untuk membuat sebuah majalah konsumsi internal Abu Tour agar pelanggan-pelanggan yang ingin berhaji tahu tata cara haji dan umrah. Majalah tersebut berkembang dan mendapat respon yang bagus dari masyarakat jamaah Abu Tour yang memang sudah ribuan.

Berkembang selama setahun Abu Hamzah selaku owner dan Firmansyah Lafiri selaku pimpinan redaksi mengatakan bahwa membuat sebuah media tidak sesulit yang dibayangkan, timbul ide untuk membuat sebuah harian media.

Pada tanggal 09 September 2015 lahirlah Harian Amanah di bawah naungan Al-Haram Media Grup. Pada saat itu dengan redaksi yang sangat ramping dengan cuma memiliki lima redaktur dan lima reporter namun dapat menerbitkan 20 halaman dan belum cukup setahun Harian Amanah mendapat prestasi diukur dari oplah menjadi media terbesar ke-3 setelah Fajar dan Tribun Timur.

Harian Amanah yang bersegmen Islam hadir karena melihat pembacanya kebanyakan orang muslim dan Harian Amanah sebetulnya untuk berdakwah melalui media cetak berupa koran, majalah dan tabloid juga ownernya adalah seorang muballigh pengusaha muslim. Ternyata pesan dakwah Harian Amanah sampai di Kementerian Agama dan Ormas-ormas menetapkan agar Amanah. tersebut bukan saja di Sulawesi Selatan atau di Indonesia Timur namun dapat menasional. Saat ini sedang dibentuk Amanah Jakarta dan menyusul Amanah-amanah lainnya di delapan kota di seluruh kota Indonesia dan rencana akan dibuka dalam waktu 2 tahun ke depan¹⁷.

Sementara tugas dan wewenang struktur organisasi harian Amanah terdiri dari Bagian Redaksi, Bagian Iklan, dan Bagian Sirkulasi. Pada bagian redaksi terdiri dari koordinator liputan, yang mengkoordinasi dan mengawasi tugas peliputan dan penulisan, mengedit dan mengoreksi hasil penulisan wartawan maupun menulis artikel tertentu agar peliputan berita

¹⁷ Company Profile Harian Amanah

sesuai dengan rapat perencanaan. Setelah koordinator liputan ada manajer produksi yang mengkoordinasikan pelaksanaan tugas design lay out, setting, image, processing, serta pekerjaan cetak lain sehingga siap publikasikan dengan standar kualitas dan pada waktu yang ditentukan. Di bawah manajer produksi ada redaktur yang membuat perencanaan harian atau mingguan, mengatur, mengkoordinasi dan mengawasi tugas peliputan dan penulisan, mengedit dan mengoreksi hasil penulisan wartawan maupun menulis artikel tertentu agar pemuatan berita sejalan dengan hasil rapat rencana. Setelah itu ada wartawan dan fotografer, Mencari dan menulis berita atau foto dengan cara melakukan peliputan/wawancara narasumber/menerjemahkan/internet sesuai dengan penugasan dari redaktur.

Bagian redaksi lain yaitu layout dan grafis, yang melakukan penataan halaman sesuai dengan perencanaan setelah itu ada staf IT yang melakukan perencanaan, perbaikan dan perawatan sistem jaringan komputer.

Bagian iklan yang terdiri dari manajer iklan yang mempunyai tugas dan wewenang merencanakan program kerja serta mengkoordinasikan penjualan iklan untuk mencapai target, selain manajer iklan ada juga pemasaran iklan, administrasi iklan dan desain iklan, yang memiliki tugas dan wewenang untuk melakukan penjualan space iklan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai target yang ditentukan sementara tugas dan wewenang administrasi iklan ialah melakukan fungsi-fungsi administrasi, kemudian tugas dan wewenang desain iklan ialah membuat desain dan materi artistik untuk mendukung penjualan iklan.

Bagian sirkulasi yang di dalamnya memiliki 4 empat bagian yaitu manajer sirkulasi yang memiliki tugas dan wewenang mengembangkan dan meningkatkan penjualan majalah yang meliputi perencanaan, penyusunan strategi pemasaran, koordinasi pemasaran sampai memelihara hubungan baik dengan beberapa agen. Di bawah manajer sirkulasi ada pengendali wilayah yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengkoordinir penjualan dan distribusi produk penerbitan di wilayah yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan kebijakan penjualan atau pemasaran yang ditetapkan. Kemudian di bawah pengendali wilayah terdiri dari dua bagian yaitu administrasi sirkulasi dan ekspedisi yang memiliki tugas dan wewenang untuk melaksanakan fungsi administrasi iklan kemudian melakukan kegiatan persiapan dan pendistribusian majalah ke masing-masing wilayah.

2. Pola komunikasi Organisasi antara Pimpinan dan Karyawan dalam Meningkatkan Motivasi kerja di PT. Harian Amanah Al-Haram

Untuk menjalin kedekatan yang baik antara pimpinan dan karyawan diperlukan komunikasi yang mampu membuat kenyamanan, agar perusahaan PT Harian Amanah Al Haram mampu berkembang ke depannya dan eksis. “Untuk menjalin kedekatan dan keakraban dengan pimpinan dan sesama karyawan, kami biasanya berbincang-bincang dengan mereka saat waktu istirahat misalnya kami berbincang dikantin, didalam kantor saat beristirahat atau diacara-acara yang dilaksanakan oleh perusahaan. Dengan berkumpul bersama kami juga dapat menceritakan atau membagikan masalah atau hambatan-hambatan dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut komunikasi non formal yaitu tidak terkait dengan jabatan karena mereka sharing dalam ruang lingkup sebagai teman atau kawan, pendekatan ini dilakukan agar mampu membangun atau menciptakan suatu komunikasi yang kondusif sebagai salah satu upaya untuk memajukan perusahaan, dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan internal maupun eksternal yang di adakan dalam perusahaan.

Komunikasi nonformal adalah komunikasi yang tidak melihat waktu dan tempat yang menentu, dan juga tidak ada prosedur yang mengikat suatu komunikasi, komunikasi non formal diwujudkan dengan bentuk tertulis atau lisan, sedangkan komunikasi formal adalah proses komunikasi yang bersifat resmi dan biasanya melalui garis perintah berdasarkan struktur organisasi oleh pelaku komunikasi.

Kegiatan internal merupakan kegiatan yang dilakukan sesuai program kerja yang telah menjadi suatu tujuan perusahaan, sedangkan kegiatan eksternal adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan pimpinan di luar kegiatan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Dalam berkomunikasi, pola yang sering digunakan oleh pimpinan dan karyawan PT Harian Amanah Al Haram adalah pola komunikasi saluran total, yakni bentuk komunikasi yang dilakukan secara nonformal yang di mana anggota kelompok dapat secara langsung berkomunikasi dengan anggota-anggota atau pimpinan tanpa harus melalui perantara. Jaringan kerja saluran total ini mencerminkan suatu lingkaran kelompok rekan kerja dan sistem manajemen praktis. Ada beberapa tingkatan jabatan dalam perusahaan ini, jabatan tertinggi ialah Komisariat Utama, Direktur Utama, Pimpinan Redaksi, Karyawan. Jika penyampaian informasi dari karyawan tidak harus melalui proses dari tingkat jabatan yang rendah sampai tinggi.

3. *Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Organisasi antara Pimpinan dan Karyawan dalam Membangun Motivasi Kerja di PT. Harian Amanah Al Haram*

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi kepada seseorang satu atau lebih guna untuk menghasilkan prestasi yang sama, dapat kita ketahui juga bahwa komunikasi sering kali dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi inilah yang mendukung pimpinan dan karyawan dalam membangun motivasi kerja di dalam perusahaan. Sebagaimana pernyataan salah satu informan yang mengatakan faktor yang mendukung di dalam pekerjaan yang saya lakukan karena adanya fasilitas yang dibelikan oleh pimpinan untuk digunakan dalam perusahaan yaitu adanya penyediaan fasilitas melalui email, Grup WhatsApp, dan juga Web yang terkait dengan harian Amanah ini sangat mendukung dalam pekerjaan kami.

Sehubungan dengan pernyataan tersebut salah satu dari informan menambahkan bahwa faktor yang sangat mendukung dalam membangun motivasi kerja ialah gaji yang kami dapatkan sesuai dengan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Harian Amanah Al Haram. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji adalah salah satu faktor pendukung untuk membangun motivasi kerja.

Jika ada faktor yang mendukung komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam membangun motivasi kerja, pasti ada faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut ialah hambatan proses komunikasi, seperti *miscommunication* antara pimpinan dan karyawan. Jika sejak awal komunikasi yang dilakukan tidak mengalami gangguan, maka dapat dipastikan PT. Harian Amanah Al Haram tidak dapat berjalan secara terus menerus.

Hambatan berikutnya adalah semantik, bahasa Indonesia merupakan bahasa yang secara umum disepakati untuk digunakan, namun, secara tidak sadar pimpinan atau karyawan menggunakan bahasa daerah, pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah seorang informan yang mengatakan bahwa bahasa yang kami gunakan untuk berkomunikasi ialah bahasa Indonesia tetapi terkadang ada kata yang biasanya bahasa daerah yang tidak sengaja diucapkan. Hal menandakan bahwa pimpinan atau karyawan pada PT Harian Aman Al Haram memiliki sentimen ke sukuan.

Hambatan selanjutnya adalah fisik, hambatan fisik yang secara umum peneliti jumpai saat melakukan observasi pada PT Harian Amanah Al Haram adalah seperti gangguan jaringan yang disebabkan oleh cuaca atau gangguan sinyal. Berdasarkan dari ketiga hambatan tersebut menandakan bahwa apa pun hambatan komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan untuk menumbuhkan motivasi kerja haruslah diselesaikan dengan cepat, dengan mengedepankan unsur-unsur keterbukaan dalam berkomunikasi atau menurut Islam mengedepankan aspek kejujuran.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: *Pertama* Pola komunikasi organisasi antara

pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah alHaram adalah komunikasi saluran total lebih sering mereka gunakan dalam berkomunikasi agar dapat membuat kedekatan antara karyawan dan pimpinan. *Kedua*, Faktor yang menghambat dan mendukung proses komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Harian Amanah Al-Haram adalah faktor penghambatnya ialah kesalah pahaman atau *miscommunication*. jika sejak awal komunikasi terbangun antara pimpinan dan karyawan mengalami kesalah pahaman atau gangguan dalam membangun sebuah komunikasi didalam organisasi. Sedangkan faktor pendukungnya ialah media salah satu faktor pendukung dalam proses terjadinya komunikasi didalam perusahaan

E. DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied. *Pengantar ilmu komunukasi*. Jakarta: RajaGrafindo, 2012.
- Danim,Sudarwan. *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Fajar, Marhaeni. *Ilmu komunikasi teory & praktik*. Yogyakarta: Graha ilmu, 2009).
- Faulus, R.Wayne Pace Don F. *Komunikasi organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Gerengan, W.A. *Psikologi sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Hefni, Harjani. *Komunikasi islam*. Jakarta: prenadamedia group chat.I, 2015.
- Hubeis, Musa. *Komunikasi profesional*. Bogor: IPB Preess, 2012.
- Hermawan, Agus. *Komunikasi Pemasaran*, Malang: Gelora Aksara Pratama, 2012
- Maleong, Lexy J. *Metologi penelitian kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi aksara, 2009.
- Mulyana, Deddy. *Metode penelitian kualitatif* . Bandung : Remaja Rosdakarya offset, 2010.
- Musfidah. *Psikologi keluarga islam berwawasan gender*. Malang: UIN-Malang press, 2008.
- Rivai, veithzal. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Rohidi, Rohendi. *Analisis data kualitatif*. Jakarta: UI Press, 1992.
- Sinn, Ahmad ibrahim abu. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo persada, 2006.
- Supranto, J. *Metode riset Aplikasinya dalam pemasaran*. Jakarta: Lembaga penerbit FE-UI, 1998.