

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA BEM FEB
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH
SITUBONDO**

Wardah Murtakiyah
wardahmurtakiyah29@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Dian Widiarti
dian.widiarti@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Ervina Adita Rahman
ervina.adita.r09@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Lutfiyatil Hamida
lutfiyat057@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Putri Ayu Purnama Sari
ayup9414@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Farukh Abdullah H.R.M
farukhfall47@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

Student organization is a forum or means for students to increase knowledge and improve their intellectual and personal welfare in order to achieve university goals. One of the important aspects in an organization is its performance, because performance plays a very important role in the running of organizational activities. Aspects that can support to improve performance are organizational communication and motivation. This study aims to determine the role of organizational communication and motivation in improving the performance of BEM FEB UNARS. This research method uses qualitative methods with structured and closed interview techniques. This interview was conducted with 3 students who were directly involved in the BEM FEB organization. The results showed that organizational communication and motivation greatly affect the performance of BEM FEB.

Keywords: *Organizational Communication, Motivation, Performance*

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi biasanya terdapat beberapa bagian atau divisi. Tiap divisi memiliki tanggung jawab masing-masing yang harus dilakukan. Antara tiap divisi tersebut tentunya berkaitan dan ada kesinambungan dalam hal pekerjaan. Oleh karenanya terbentuklah komunikasi organisasi yang berupa penyampaian arahan atau pesan – pesan yang menjadi suatu informasi untuk dapat disampaikan pada aktivitas kerja. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik dapat membangun hubungan yang harmonis antara satu orang dengan

orang yang lain di berbagai tingkat jabatan/posisi di dalam organisasi.

Menurut Pace & Faules yang dikutip oleh Mulyana (2013:33), “komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”. Artinya komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian pesan dan merupakan aspek penyambung informasi antar individu dalam organisasi atas segala aktivitas yang dilakukan. Komunikasi organisasi merupakan

alat efektif yang diperlukan oleh organisasi dalam memotivasi setiap individu karena didalamnya terjadi proses pengiriman dan penerimaan pesan yang dapat diterima dan dimengerti oleh mereka yang terlibat guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2008). Sedangkan (Susanty & Baskoro, 2012), Motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja. Dengan motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Bangun dalam Ajimat (2018:10) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja. Rivai (2004:309) pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur”. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

II. LANDASAN TEORI

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam

organisasi baik yang terjadi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal di dalam organisasi (Safaria, 2004 : 133). Goldhaber (Muhammad, 2009 : 67) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut : “organizational communication is the process of creating and exchanging message within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.”

Dalam definisi ini terlihat bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Dari dua definisi menurut para ahli di atas, inti dari komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi yang mana bentuk komunikasinya bersifat kompleks. Organisasi tersebut akan berhasil jika komunikasi yang terjalin mengandung pengertian yang sama bagi anggota organisasi dan mempunyai hubungan yang baik.

Motivasi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Mangkunegara (2009: 166) menambahkan pada

faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut;

- a. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. berani mengambil risiko
- c. memiliki tujuan yang realistis
- d. memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- e. memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Veitzhal dan Basri (2010: 481). Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mulyasa (2009: 135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja. Pendapat lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok. Peneliti kualitatif cenderung mengumpulkan data di lokasi obyek penelitian. Informasi ini dikumpulkan dengan benar-benar berbicara langsung kepada orang-orang dan melihat mereka berperilaku dan bertindak dalam konteks mereka adalah karakteristik utama dari penelitian kualitatif (Creswell, 2018:298).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati (Karim, 2022; Noviyanti, dkk., 2020)

Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik wawancara. Menurut Yusuf (2014:372) "Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti". Dalam hal ini peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dan tertutup. Wawancara

terstruktur berarti peneliti tahu pasti informasi apa yang akan dieksplorasi kepada informan. Dalam hal ini, peneliti biasanya telah menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 3 mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, dan literatur yang mendukung dalam penelitian ini, peneliti dapat melihat bagaimana komunikasi organisasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pada BEM FEB.

Pertama, Komunikasi organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan 3 informan yang terlibat langsung dalam organisasi BEM FEB, menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik bisa memperkuat dan mempererat sesama anggota dan juga bisa membuat bersemangat dan termotivasi agar bisa lebih baik lagi ke depannya. Dengan hal ini setiap anggota nya lebih mudah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Jika komunikasi tidak dibangun dengan baik dapat mempengaruhi sikap terhadap rekan dan pekerjaan yang dilakukan akan terhambat. Dengan hal ini, maka komunikasi harus dibangun dengan baik antar sesama anggota, agar bisa lebih teliti dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan.

Kedua, Motivasi. Sikap dalam diri setiap individu yang mendorong untuk melakukan

kegiatan yang mengarah untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Mahasiswa BEM FEB memotivasi dirinya agar menyelesaikan segala pekerjaan yang ada dengan tepat waktu dan itu menjadi salah satu pencapaian dalam pekerjaan yang sangat memuaskan.

Pengembangan diri setiap anggota BEM dengan cara menambah belajar hal baru untuk menambah wawasan dari dirinya, sehingga mereka dapat percaya diri ketika mengambil keputusan atau bertindak. Tetapi dalam pengambilan keputusan tidak boleh asal memutuskan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan ketentuan yang berlaku.

Ketiga, Kinerja. Suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan komunikasi dan motivasi yang dibangun dan diselaraskan dengan baik menjadi alasan anggota bersemangat untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sejauh ini proses kinerja yang dilakukan BEM FEB sudah sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan oleh Fakultas dan Universitas.

Dalam sebuah organisasi pasti ada kendala yang dihadapi, kendala yang dihadapi dalam organisasi seringkali terjadi perbedaan pendapat sehingga menimbulkan konflik antar sesama anggota. Jadi cara anggota BEM FEB mengatasi hal tersebut dengan mengadakan evaluasi dan musyawarah untuk mengetahui kesalahan apa yang harus diperbaiki sehingga dapat ditemukan solusi yang sekiranya semua anggota sepakat dengan keputusan yang dipilih.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan literatur pendukung penelitian ini, peneliti memahami bagaimana komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). Berdasarkan hasil wawancara terhadap tiga orang yang terlibat langsung dalam organisasi BEM FEB, komunikasi organisasi yang baik dapat mempererat dan mempersatukan anggota lainnya serta menginspirasi dan memotivasi mereka untuk lebih sukses di masa depan. Setiap anggota BEM mengembangkan diri dan memperluas wawasannya dengan mempelajari hal-hal baru, sehingga yakin dengan keputusan atau tindakannya. Komunikasi yang tidak terbangun mampu menghambat kinerja anggota BEM FEB. Selama ini kegiatan yang dilaksanakan BEM FEB telah sesuai dengan tujuan yang disyaratkan oleh Fakultas dan universitas. Adanya konflik di setiap organisasi yang terjadi akibat perbedaan pendapat, BEM FEB mengatasinya dengan evaluasi dan musyawarah agar menemukan solusi dalam setiap permasalahan sehingga dapat disepakati semua anggota.

Dari semua pembahasan dapat diberikan saran yaitu Perguruan tinggi secara berkala dapat andil dalam evaluasi dan musyawarah yang dilakukan BEM FEB sehingga dapat memberikan motivasi kepada para anggota dan memberikan saran yang solutif. Serta dapat memfasilitasi BEM FEB dalam setiap kegiatan yang dapat mendukung perkembangan-

perkembangan yang menunjang kehidupan kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- (Editor), D. M. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2013.
- A. Muri Yusuf. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : preadamedia group.
- Bangun, W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.2012.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Creswell, John W & J. David Creswell. 2018. Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition. SAGE Publications, Inc.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Menyenangkan.* Bandung. Rosdakarya.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original.* UI PRESS.
- Noviyanti, D., Karim, A. A., Nurfadilah, A., Munawaroh, S., Aghnia, S. F., & Yuliani, Y. (2020). *Meningkatan Daya Pemahaman Melalui Media Cerita Pendek Siswa Kelas VIII SMP Alam Karawang.* Proceedings Universitas Pamulang, 1(2).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Pembelajaran Kreatif dan Organisasi.* Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Safari, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.