



Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Jurnalis di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Kalimantan Selatan

Abizar Al Gifari¹, Fahrianoor²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Lambung Mangkurat,
Banjarmasin

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya prestasi dan penghargaan yang didapatkan oleh TVRI Kalimantan Selatan dalam dunia jurnalis yang tentunya disebabkan oleh kinerja para jurnalis yang meningkat dan bagus. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja para jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teori yang digunakan adalah teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Moslow's Hierarchy of Needs*) dan Teori Organisasi Modern atau Teori Terbuka. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan Dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa kebutuhan yang dipenuhi oleh TVRI Kalimantan Selatan untuk menciptakan motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman yaitu diberikanya ruang diskusi untuk menghindari kesalahpahaman sehingga aman dari miskomunikasi, kebutuhan sosial yaitu adanya WhatsApp grub khusus antara jurnalis dengan karyawan sehingga tidak ada batasan atau kesenjangan antara jurnalis dan atasan, kebutuhan harga diri yaitu diberikannya *reward* dan pujian sebagai kebutuhan pengakuan para jurnalis dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu adanya wadah pengembangan diri untuk mengembangkan keahliannya di bidang masing-masing. Selanjutnya, TVRI Kalimantan Selatan juga melakukan upaya peningkatan kinerja para jurnalis dengan cara memastikan komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan memperhatikan faktor yang bisa meningkatkan motivasi jurnalis.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, TVRI

Cara Sitasi: Gifari, A. A., & Fahrianoor. (2024). Komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja jurnalis di lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia kalimantan selatan. *Persuasi*, 1(2): 149-161.

PENDAHULUAN

Sebuah komunikasi di dalam suatu organisasi atau instansi bertujuan untuk membentuk saling pengertian dan menghindari kesalahpahaman dalam dunia kerja atau pengalaman di antara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya, komunikasi yang buruk tentunya akan

menghambat berjalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, komunikasi organisasi sangat vital dalam suatu organisasi (Zahara, 2018).

TVRI Kalimantan Selatan, sebagai lembaga penyiaran publik, memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan informasi yang akurat dan berkualitas kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, kinerja jurnalis harus berada pada tingkat optimal. Komunikasi organisasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, kebingungan tugas, dan ketidakpuasan kerja, yang akhirnya dapat menurunkan kinerja jurnalis. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal yaitu berdasarkan kepentingan organisasi tersebut maupun informal yaitu komunikasi yang lebih berfokus kepada anggota secara individual dari suatu organisasi (Siregar et al., 2021; Muhammad, 2009).

Pentingnya komunikasi organisasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para jurnalis TVRI di Kalimantan Selatan. Pertama, melalui komunikasi organisasi yang efektif, manajemen TVRI dapat menyampaikan visi, misi, dan tujuan perusahaan secara jelas kepada para jurnalis. Hal ini dapat membuat para jurnalis merasa terhubung dengan perusahaan serta memahami arah yang ingin dicapai, sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Kedua, motivasi merupakan faktor kunci dalam membantu para jurnalis TVRI di Kalsel untuk tetap bersemangat dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas jurnalistik. Dengan motivasi yang kuat, para jurnalis akan lebih fokus, produktif, dan kreatif dalam menciptakan konten-konten berkualitas yang relevan dengan kebutuhan audiens. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang baik dan motivasi yang tinggi akan membantu para jurnalis TVRI di Kalsel untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan kualitas dan daya saing media televisi tersebut.

Salah satu alasan mengapa para jurnalis TVRI Kalsel memerlukan komunikasi organisasi dan motivasi adalah komunikasi internal yang tidak efektif yang seringkali menjadi penyebab utama dari berbagai masalah operasional. Informasi yang tidak tersampaikan dengan baik atau adanya miskomunikasi dapat menyebabkan ketidakjelasan tugas, konflik internal, dan sebagainya. Oleh karena itu, perlunya komunikasi organisasi menjadi peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja jurnalis lebih khusus para jurnalis TVRI Kalsel sehingga menciptakan kinerja jurnalis yang meningkat bahkan mendapatkan apresiasi berupa penghargaan. Tentunya semua itu tidak terlepas dari strategi yang digunakan dalam komunikasi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja jurnalis di TVRI Kalsel (Zamzami, 2021). Karena semua instansi atau perusahaan memiliki strategi tersendiri untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu tujuannya adalah meningkatnya kinerja karyawan ataupun anggota lebih khusus di TVRI Kalsel yaitu meningkatkan motivasi kerja jurnalis. Salah satu bukti tercapainya tujuan tersebut adalah mendapat sebuah apresiasi berupa penghargaan. Berikut adalah beberapa penghargaan yang telah diterima para jurnalis TVRI Kalimantan Selatan yaitu telah menerima penghargaan dari KPID setempat untuk kontribusi mereka dalam jurnalisme lokal dan jurnalis TVRI Kalsel juga berhasil terpilih menjadi ketua ikatan jurnalis televisi Indonesia (IJTI) Kalsel periode 2021 – 2024.

Terkait komunikasi organisasi dan motivasi telah banyak diskursus mengenai topik tersebut. Salah satunya adalah penelitian dari Andrika dkk (Andrika et al., 2023) yang berjudul “*Komunikasi Organisasi Airport Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kualanamu Internasional Airport,*” penelitian kualitatif ini memiliki temuan yang sama dengan penelitian ini. Bahwa komunikasi organisasi yang terjadi di Airport Security PT. Angkasa Pura II (Persero), terjalin dengan baik dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, adalah penelitian Ernika (Ernika, 2016) yaitu yang berfokus untuk meneliti” *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda.*” Penelitian tersebut menemukan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian Hermawati (Hermawati et al., 2022), yang juga menemukan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan dari Pramanik (Pramanik, 2020) dan Sehfudin dan Fuad (Sehfudin & MAS’UD, 2011), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Selain itu, Sehfudin dan Fuad dalam penelitiannya juga menemukan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan paparan di atas mengisyaratkan bahwa bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan otiasi kerja dan tentunya ketika otiasi kerja meningkat kinerja jurnalis juga pasti meningkat. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam meningkatkan kinerja jurnalis lebih khusus jurnalis TVRI Kalimantan Selatan. Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan konsep dan wawasan mengenai komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja jurnalis sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif (Nasruddin, 2023). Berangkat dengan metode deskriptif kualitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara yang mendalam dan dokumen (Moleong, 2010; Sugiyono, 2011). Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mempunyai kompetensi dalam bidang yang diteliti, baik itu kepala humas TVRI Kalsel dan reporter atau jurnalis TVRI Kalsel. Selain itu, ada juga data tambahan berupa data-data yang telah didokumentasikan oleh lembaga tersebut baik berupa angka atau jumlah maupun mengenai fakta-fakta yang ada, seperti foto kegiatan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis interaktif (*Interactive Model of Analysis*). Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga komponen utama dalam penelitian kualitatif yaitu (1) reduksi data, (2) sajian data, dan (3) penarikan simpulan serta verifikasi (Sutopo, 2006).

Adapun teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori (Rahardjo, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Jurnalis TVRI Kalimantan Selatan

Membantu koordinasi dan penyampaian informasi

Seperti yang disampaikan oleh kepala Humas TVRI di bawah ini, bahwa komunikasi organisasi sangat penting untuk efisiensi pengerjaan tugas, karena berperan penting sebagai penyaluran informasi dan koordinasi. Menurutnya, tanpa adanya komunikasi yang baik akan terjadi kesalahpahaman antartim dan menghambat kinerja jurnalistik, karena akan menyebabkan hasil pekerjaan tidak akan maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut Wirianto, fungsi komunikasi organisasi di sini adalah untuk ini membantu dalam penyaluran tugas dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.

“Komunikasi organisasi tentunya sangat penting dalam menjalankan tugas agar lebih efisien dan memiliki hasil yang baik. Jadi, komunikasi organisasi di sini berperan penting dalam penyaluran informasi dan koordinasi. Karena tanpa adanya komunikasi bisa terjadi miss understanding antartim, dan menjadi penghambat dalam menyelesaikan tugas jurnalistik.” (Wirianto/Wawancara 9/6 November 2023).

Karena setiap jurnalis memiliki tugas dan bidang yang berbeda-beda, diperlukan adanya komunikasi yang intensif dari pimpinan dan jurnalis yang akan berdampak pada motivasi kerja dan kinerjanya. Karena jurnalis tidak bisa bekerja sendiri, mereka bekerja dalam tim maka koordinasi yang baik sangat diperlukan. Itulah mengapa komunikasi organisasi berdampak bagi kinerja jurnalis

Menciptakan suasana kerja yang positif

Komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja jurnalis. Komunikasi organisasi dapat membantu proses koordinasi, penyampaian informasi, serta membangun lingkungan kerja yang positif, semua itu akan membantu jurnalis dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja mereka

Hal ini sejalan dengan pernyataan Januar bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman. Jadi, para jurnalis dapat bekerja dengan nyaman dan lebih produktif.

“Ya penting sekali. Komunikasi dalam menyelesaikan tugas jurnalistik sangat dibutuhkan, dari atasan kepada kami arahnya bagaimana dan masukannya

bagaimana. Jadi, tugas dapat diselesaikan dengan baik dan efisien sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu, komunikasi yang baik menurut saya juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman. Jadi, bekerja lebih enak.” (Januar/Wawancara 11/8 November 2023).

Praktik Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Jurnalis

Komunikasi dilakukan secara vertikal dari atasan ke bawahan

Praktik komunikasi organisasi yang dilakukan di TVRI Kalimantan Selatan merupakan komunikasi vertikal. Komunikasi formal dilakukan secara berjenjang dari atasan kepada pegawai. Dengan begitu pimpinan memainkan peran dalam proses penyampaian informasi kepada bawahan yang juga bertanggung jawab untuk memastikan informasi dan instruksi yang disampaikannya dapat dipahami agar tugas yang dijalankan sesuai dengan ekspektasi dan yang diinstruksikan. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi di mana para jurnalis mendapatkan arahan langsung dari pimpinan mengenai tugas yang harus mereka selesaikan, baik arahan secara lisan ataupun teks.

Komunikasi organisasi yang dilakukan di TVRI Kalimantan Selatan haruslah jelas. Di mana pimpinan atau koordinator dalam hal ini sangat berperan dalam berjalannya proses komunikasi. Pimpinan memainkan peran dalam proses penyampaian informasi kepada bawahan yang juga bertanggung jawab untuk memastikan informasi dan instruksi yang disampaikannya dapat dipahami. Karena semuanya bekerja dalam tim maka koordinasi harus jelas dan sejalan dari atas ke bawah. Agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas. Temuan ini dijelaskan oleh Wirianto seperti di bawah ini.

“Komunikasi formal di sini berjenjang, dari atasan ke bawah. Jadi, dari pimpinan sampai dengan ke tim lapangan, semuanya berjenjang. Karena kita di sini kan bekerja secara tim, jadi koordinasi harus jelas dan sejalan dari atas ke bawah. Jangan sampai ada miskom.” (Wirianto/Wawancara 13/6 November 2023).

Selain Wirianto, Riwandi juga menyatakan hal yang sama. Praktik komunikasi organisasi yang mereka lakukan adalah komunikasi vertikal di mana informasi turun langsung dari pimpinan kepada tim jurnalis yang mengeksekusi, seperti yang dijelaskan oleh Riwandi dan Januar di bawah ini.

“Komunikasi formal kami di sini dari atasan kemudian diteruskan kepada kami tim jurnalis yang mengeksekusi. Jadi, instruksinya jelas dari atas, kami tinggal mengeksekusi saja.” (Riwandi /Wawancara 14/7 November 2023).

“Untuk komunikasi formal, kami langsung menerima instruksi atau informasi dari atasan jadi komunikasinya lebih ke vertikal dari atasan ke bawahan.” (Januar/ Wawancara 15/8 November 2023).

Dzul selain membenarkan pernyataan di atas bahwa komunikasi formal langsung dari atasan ke bawahan, juga menambahkan bahwa komunikasi yang terjadi bisa dalam bentuk lisan atau tulis dalam bentuk *chat*, surat menyurat dan rapat. Seperti pada kutipan wawancara Dzul di bawah ini.

“Komunikasi formal di TVRI Kalimantan Selatan ini dari atas ke bawah. Jadi instruksi dan koordinasi disampaikan kepada jurnalis baik lisan atau teks. Selain

itu, juga ada melalui rapat dan surat menyurat.” (Dzul/Wawancara 16/9 November 2023).

Terdapat ruang untuk berdiskusi untuk menghindari miskomunikasi

Forum *online* dan *offline* yang disediakan oleh TVRI Kalimantan Selatan merupakan upaya untuk memastikan informasi tersampaikan dengan baik kepada jurnalis. Jurnalis juga memiliki kebebasan dalam bertanya, memberikan saran dan juga umpan balik. Karena dengan adanya komunikasi internal berjalan dengan baik, dan dapat membantu jurnalis dalam meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil wawancara ini sejalan dengan hasil observasi di lapangan, di mana para staf jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan dalam beberapa kesempatan saling bertanya jawab dan berdiskusi perihal tugas yang diberikan keada mereka, kepada pimpinan atau rekan sesama jurnalis. Hal tersebut dinyatakan oleh keempat partisipan di bawah ini.

“Sejauh ini bebas saja ya, jurnalis dapat memberikan umpan balik. Semua kan demi kelancaran pekerjaan.” (Wirianto/Wawancara 25/6 November 2023).

“Sejauh ini bebas dalam memberikan umpan balik. Kami pun diperbolehkan bertanya, menanggapi atau memberikan masukan-masukan ketika diperlukan.” (Riwandi/Wawancara 26/7 November 2023).

“Kami bebas dalam memberikan umpan balik sih, berupa tanggapan atau masukan. Saling terbuka semuanya fleksibel, jadi komunikasi efektif dan tersampaikan dengan baik.” (Januar/Wawancara 27/8 November 2023).

“Bebas sih. Kami dibebaskan untuk saling memberi pendapat dan masukan dalam rapat atau pembahasan di grup WA dan bebas bertanya juga.” (Dzul/Wawancara 28/9 November 2023).

WhatsApp grup sebagai media komunikasi internal

Upaya meningkatkan kinerja jurnalis, TVRI Kalimantan Selatan menggunakan media WhatsApp grup untuk memfasilitasi komunikasi internal. Agar mudah dalam menyampaikan informasi, koordinasi dan berdiskusi. Karena dalam melaksanakan pekerjaannya, jurnalis tidak bisa lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dan atasan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik dapat menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja jurnalis.

Seperti yang dijelaskan di bawah ini.

“Kita punya beberapa grup WhatsApp yang formal untuk kerjaan dan yang informal juga ada. Untuk yang formal pasti untuk membicarakan pekerjaan, memberi informasi dan diskusi. Untuk grup informal antar reporter bisa share agenda liputan, masalah personal, atau meminta saran seputar pekerjaan.” (Riwandi/ Wawancara 30/7 November 2023).

“Biasanya yang digunakan WhatsApp. Ada grup WhatsApp juga. Jadi, kami biasa berkomunikasi di sana.” (Januar/ Wawancara 31/8 November 2023).

“Kami menggunakan Grup WA.” (Dzul/ Wawancara 32/9 November 2023).

Strategi Pemberian Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan

Memberikan reward dan pujian

Apresiasi dan pujian sebagai bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dapat membuat jurnalis lebih termotivasi dan bersemangat lagi dalam bekerja. Dengan semangat dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja jurnalis juga akan ikut meningkat. Hasil ini sejalan dengan temuan observasi, di mana di lapangan beberapa kali tampak pimpinan memuji salah seorang jurnalis karena kinerja dan pekerjaannya yang baik, kemudian jurnalis tersebut tampak senang. Hal itu menandakan bahwa apresiasi dan pujian merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja jurnalis. Seperti yang dijelaskan oleh Riwandi dan Dzul pada kutipan di bawah ini.

“Adanya pujian dari atasan sebagai apresiasi kepada hasil kami jurnalis juga bisa memotivasi dan membuat semangat lagi.” (Riwandi/ Wawancara 38/7 November 2023).

“Adanya apresiasi dari atasan bisa meningkatkan motivasi jurnalis.” (Dzul/ Wawancara 39/9 November 2023)

Januar menyatakan bahwa selain memotivasi para jurnalis, pujian juga dapat membuat jurnalis merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Seperti yang dijelaskan pada kutipan di bawah ini.

“Apresiasi dari atasan ketika berhasil mengerjakan tugas dengan baik yang memotivasi kami jurnalis. Jadi, merasa yang dilakukan dihargai.” (Januar/ Wawancara 38/8 November 2023).

Adanya penilaian rutin

Partisipan juga menyatakan bahwa penilaian rutin yang dilakukan TVRI Kalimantan Selatan setiap enam bulan sekali berhasil menjadi *trigger* dan motivasi kerja jurnalis untuk meningkatkan kinerja yang ada ke depannya. Adanya penilaian kinerja yang rutin juga berhasil meningkatkan motivasi jurnalis dalam bekerja, dan pada akhirnya motivasi kerja tersebut akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja jurnalis ke depannya. Seperti yang dijelaskan oleh Wirianto di bawah ini.

“Selain itu, juga ada penilaian yang dilakukan setiap enam bulan atas kinerja mereka. Jadi, evaluasi tersebut juga sepertinya bermanfaat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja jurnalis ke depannya.” (Wirianto/Wawancara 42/6 November 2023).

Selain itu, Riwandi juga mendukung pernyataan di atas, bahwa adanya penilaian rutin dari kantor kepada kinerja jurnalis, berhasil memotivasi kerja jurnalis. Sehingga akan berdampak pula pada kinerjanya. Seperti yang dijelaskan pada kutipan wawancara di bawah ini.

“Terlebih penilaian rutin terhadap kinerja juga kurang lebih berdampak pada motivasi kerja kami jurnalis. Kemudian, akan berdampak pada kinerja kami juga.” (Riwandi/Wawancara 43/7 November 2023).

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya penilaian kinerja yang rutin juga berhasil meningkatkan motivasi jurnalis dalam bekerja, dan pada akhirnya motivasi kerja tersebut akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja jurnalis ke depannya.

Memberikan pelatihan pengembangan karier

TVRI Kalimantan Selatan memotivasi jurnalis untuk meningkatkan kinerjanya melalui pemberian *reward* berupa pelatihan kepada jurnalis dengan kinerja terbaik, selain itu juga terdapat pelatihan untuk jurnalis secara umum baik yang difasilitasi oleh TVRI Kalimantan Selatan, mandiri atau dari lembaga lain. Informasi mengenai pelatihan ini diharapkan dapat memotivasi jurnalis dalam meningkatkan, kinerja dan profesionalitas mereka. Dengan begitu, motivasi kerja yang dimiliki jurnalis tersebut akan berpengaruh terhadap pada loyalitas dan kinerja mereka. Dapat dilihat pada kutipan Januar di bawah ini.

“Selain itu kami juga dapat pelatihan sebagai reward. Jadi, kami akan dikirim ke Jakarta untuk mengikuti pelatihan peliputan berita, jurnalistik dan pelatihan produksi berita kalau kami dalam satu tahun melakukan kinerja yang baik berdasarkan penilaian. Jadi, semakin bersemangat dan termotivasi untuk memperbaiki kinerja.” (Januar/Wawancara 44/8 November 2023).

Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Wirianto pada kutipan wawancara di bawah ini, yang membenarkan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan sebagai *reward* atas kinerja jurnalis sebagai bentuk motivasi kerja bagi mereka.

“Selalu ada penilaian per enam bulan. Jadi, bisa dilihat laporan-laporan kerja. Jika bagus bisa jadi pertimbangan untuk dapat pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh TVRI Kalimantan Selatan.” (Wirianto/Wawancara 42/6 November 2023).

Selain pelatihan tertentu yang diberikan kepada jurnalis dengan kinerja yang baik, terdapat pula pelatihan rutin yang diberikan kepada semua jurnalis secara umum untuk mengembangkan profesionalitasnya dalam bekerja. Baik yang difasilitasi langsung oleh TVRI Kalimantan Selatan ataupun yang mandiri. Semua itu diharapkan dapat menunjang jurnalis dalam mengembangkan profesionalitasnya. Seperti yang dijelaskan pada kutipan wawancara Wirianto di bawah ini.

“Pasti ada ya, di grup selalu rutin di share jika ada agenda pelatihan atau pengembangan profesi untuk jurnalis. Baik yang difasilitasi TVRI Kalimantan Selatan ataupun yang mandiri. Diharapkan jurnalis TVRI Kalimantan Selatan untuk terus mengembangkan diri dan profesionalitasnya.” (Wirianto/Wawancara 46/6 November 2023).

Riwandi, Januar, dan Dzul juga menyatakan bahwa selalu ada informasi yang diberikan kepada para jurnalis terkait pelatihan pengembangan karier jurnalis. Hal ini dianggap bagus dan mendukung jurnalis dalam meningkatkan pengetahuan yang berguna bagi pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan Riwandi, Januar, dan Dzul pada kutipan di bawah ini.

“Ada, selalu ada informasi mengenai pelatihan di grup untuk jurnalis. Baik yang di-cover dan difasilitasi TVRI atau lembaga lain.” (Riwandi/Wawancara 46/7 November 2023).

“Ada pelatihan atau pengembangan karier. Menurut saya bagus, karena memang banyak hal dan ilmu yang perlu terus di-upgrade oleh kami jurnalis ya, agar selalu up to date dan tidak tertinggal.” (Januar/ Wawancara 47/8 November 2023).

“Ada pelatihan. Karena jurnalis juga perlu pelatihan atau diklat untuk menunjang karier dan profesionalisme nya.” (Dzul/ Wawancara 48/9 November 2023).

Memastikan keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan jurnalis

Tidak dapat dipungkiri bahwa kesejahteraan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Sama halnya dengan jurnalis, dengan adanya kesejahteraan dan beban kerja yang seimbang maka akan sejalan dengan kinerja mereka. Karena motivasi kerja yang tinggi membantu jurnalis tetap bersemangat dan tahan terhadap tekanan kerja—beban kerja dan gaji yang didapatkan oleh jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan sepadan. Dengan begitu, kinerja mereka akan baik. Karena gaji yang sepadan dapat memotivasi jurnalis dalam bekerja. Pada akhirnya, motivasi kerja tinggi yang dimiliki jurnalis tersebut akan berdampak pada kinerja mereka. Seperti, yang ditampilkan pada kutipan wawancara di bawah ini.

“Menurut saya baik. Dapat dilihat dari beban kerja dan bayaran yang kami dapatkan seimbang.” (Wirianto/ Wawancara 50/6 November 2023).

“Meskipun beban kerja cukup berat tapi bayaran yang kami dapatkan juga sepadan. Jadi, menurut saya seimbang.” (Riwandi/ Wawancara 51/7 November 2023).

“Seimbang ya, antara pendapatan dan beban kerja menurut saya. Masih masuk, meskipun beban kerja cukup berat tapi worth it dengan insentifnya.” (Januar/ Wawancara 52/8 November 2023).

Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik di TVRI Kalimantan Selatan dapat meningkatkan motivasi jurnalis dalam bekerja. Partisipan menyatakan bahwa pemimpin yang bisa membuat nyaman, memotivasi, menginspirasi serta mendukung jurnalis dapat membuat mereka lebih termotivasi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik tersebut, maka kinerja mereka akan baik pula. Karena komunikasi yang intensif dan baik antara pimpinan dan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawainya. Dengan adanya keikutsertaan pemimpin dalam mengarahkan, merencanakan dan menyelesaikan masalah dan memotivasi akan membantu jurnalis dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut di dukung oleh Wirianto, yang dalam wawancara menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat menjadi panutan pegawai dan juga membuat mereka menjadi lebih bersemangat. Dapat dilihat pada kutipan di bawah ini.

“Menurut saya penting ya, karena kepemimpinan yang baik bisa membuat pegawai bersemangat dan dijadikan panutan.” (Wirianto/Wawancara 54/6 November 2023).

Selain itu, Riwandi menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi motivasi kerja jurnalis. Karena menurutnya pemimpin selain bertindak selaku pengawas dalam mengawasi pekerjaan jurnalis, pemimpin juga merupakan motivator. Sehingga, dapat memotivasi jurnalis untuk meningkatkan kinerja mereka.

“Peran kepemimpinan sangat penting karena berpengaruh pada motivasi kami pegawai. Karena peran pimpinan sendiri menurut saya adalah sebagai motivator dan pengawas pegawai dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja.” (Riwandi/Wawancara 55/7 November 2023).

Upaya Peningkatan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Jurnalis Di TVRI Kalimantan Selatan

Memastikan komunikasi organisasi berjalan baik

Untuk meningkatkan komunikasi organisasi di TVRI Kalimantan Selatan adalah dengan memastikan komunikasi terjalin dengan baik, dalam hal koordinasi, menyampaikan informasi, diskusi ataupun arahan. Karena dengan adanya komunikasi organisasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja jurnalis.

Memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja jurnalis

Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja jurnalis TVRI Kalimantan Selatan perlu untuk memenuhi beberapa hal, seperti apresiasi, *reward* atau pujian, pelatihan, memastikan beban kerja dan kesejahteraan seimbang serta terdapat kepemimpinan yang baik. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja jurnalis. Jika motivasi kerja jurnalis meningkat maka kinerja mereka akan meningkat pula.

Pembahasan

Komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan aspek penting yang diperlukan jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan untuk memastikan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari jurnalis. Partisipan dalam penelitian ini juga membenarkan *statement* tersebut, bahwa komunikasi organisasi sangat penting untuk mendukung dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja jurnalistik. Menurut partisipan komunikasi organisasi memainkan beberapa peranan penting, yang pertama berperan dalam membantu dalam koordinasi dan menyampaikan informasi. Selain itu, komunikasi organisasi yang baik juga dipercaya dapat membantu dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan begitu jurnalis akan nyaman dalam bekerja dan produktivitasnya dapat meningkat. Secara umum, dari hasil wawancara dan pengamatan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan di TVRI Kalimantan Selatan sudah baik. Di mana komunikasi dilakukan

secara berjenjang dari pimpinan ke bawahan, tetapi tetap ada ruang untuk saling berdiskusi. Karena dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, jurnalis tidak bisa lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dan atasan.

Selain komunikasi organisasi, motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja jurnalis. Penelitian ini menemukan beberapa strategi yang dilakukan TVRI Kalimantan Selatan untuk memberikan motivasi kerja kepada jurnalis untuk meningkatkan kinerja mereka. Pertama, adalah dengan memberikan *reward* atau pujian atas kinerja jurnalis. Kedua, adalah dengan adanya penilaian rutin sebagai evaluasi kinerja jurnalis, dengan begitu mereka bisa meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Selanjutnya, adalah memberikan pelatihan pengembangan karier. Selain itu, motivasi kerja jurnalis juga ditingkatkan melalui keseimbangan beban kerja dan kesejahteraannya. Terakhir, adalah kepemimpinan yang baik, di mana pemimpin bisa menjadi contoh dan motivator bagi jurnalis, hal tersebut juga dipercaya dapat meningkatkan motivasi kerja jurnalis.

Hal ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan bahwa motivasi kerja bisa meningkat disebabkan oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal (Maslow, 1984). Faktor internal yaitu berupa adanya WhatsApp grup sebagai sarana komunikasi internal dan juga adanya ruang untuk berdiskusi untuk menghindari kesalahpahaman atau miskomunikasi, sehingga antara atasan dan karyawan tidak ada batasan dan kesalahpahaman. Hal ini jika dilihat dalam teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow termasuk pada kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman karena tidak adanya kesenjangan atau batasan antara atasan dan bawahan merupakan salah satu bentuk rasa sayang, persahabatan dan rasa aman dari kesalahpahaman antarkaryawan dan atasan. Selanjutnya, faktor eksternal yaitu adanya *reward* dan pujian. Hal ini tentunya merupakan dukungan dari luar individu untuk meningkat kinerja karyawan atau jurnalis. Jika kembali kita lihat dalam teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, pemberian *reward* dan pujian merupakan kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan prestasi dan pengakuan. Selanjutnya, memberikan pelatihan dalam pengembangan karier juga merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi yang bisa meningkatkan kinerja. Jika digolongkan dengan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, hal ini termasuk golongan kepada kebutuhan aktualisasi diri di mana TVRI Kalimantan Selatan memberikan wadah untuk para jurnalis untuk mengembangkan dirinya agar menjadi jurnalis yang profesional. Jika kita bandingkan antara teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dengan data yang didapat di lapangan terdapat adanya kesinambungan dan keselarasan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi organisasi yang dilakukan oleh TVRI Kalsel dalam meningkatkan motivasi kerja para jurnalis sudah berjalan dengan baik dan sesuai tujuan.

Penelitian ini juga menggunakan teori Organisasi Terbuka, di mana teori ini memiliki keterkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Danim, 2012). Teori organisasi terbuka ini menjelaskan bagaimana terjadinya komunikasi organisasi dan motivasi kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di TVRI Kalimantan Selatan, di mana semua berjalan dengan baik karena terdapat saluran komunikasi formal yang disediakan yaitu dengan adanya WhatsApp grup untuk komunikasi internal antara manajer atau atasan dengan para jurnalis, adanya struktur dalam mengatur wewenang antara pimpinan dan jurnalis, spesialisasi jabatan serta kepemilikan informasi yaitu dibuktikan dengan kepemimpinan yang baik sehingga mempermudah komunikasi dengan

kelompok atau bidang yang berbeda-beda. Karena memenuhi semua aspek tersebut, komunikasi organisasi dan motivasi kerja jurnalis yang ada di TVRI Kalimantan Selatan sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

PENUTUP

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan. Strategi komunikasi organisasi dalam menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja para jurnalis di TVRI Kalimantan Selatan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow ada lima tingkatan kategori motif untuk menciptakan motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman yaitu adanya forum diskusi untuk menghindari kesalahpahaman yang menimbulkan ancaman dalam bekerja. Selanjutnya, kebutuhan sosial yaitu adanya WhatsApp grup untuk komunikasi antara para jurnalis dengan atasan, sehingga tidak adanya batasan antara atasan dan para jurnalis dan menciptakan rasa persahabatan dan perlunya teman saat bekerja. Kebutuhan harga diri yaitu adanya *reward* dan pujian merupakan cara dalam meningkatkan motivasi para jurnalis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk pengakuan, sehingga dapat dihargai. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri yaitu TVRI Kalimantan Selatan memberikan wadah untuk mengembangkan diri sehingga para jurnalis menjadi orang yang berkembang dan profesional. Selanjutnya, TVRI Kalimantan Selatan berupaya meningkatkan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja dengan memastikan komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja jurnalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrika, M. Z., Simamora, P. R. T., & Perwirawati, E. (2023). Komunikasi organisasi Airport Security PT. Angkasa Pura II (persero) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Kualanamu Internasional Airport. *JURNAL SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 8(1), 45–53.
- Danim, S. (2012). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199–2209.
- Klasik, T. O., Birokrasi, T., Ilmiah, T. M., Neoklasik, T., & Modern, T. (2017). *Teori organisasi suatu tinjauan perspektif sejarah*.
- Maslow, A. H. (1984). Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia. *Terjemahan PT. Pustaka Biman Presindo. Jakarta*.
- Moleong, L. J. (2010). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. PT REMAJA ROSDAKARYA.

- Muhammad, A. (2009). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. PT Bumi Aksara.
- Nasruddin, N. (2023). Bentuk Komunikasi Antar Umat Beragama dalam Menciptakan Kerukunan di Desa Pembakulan Kecamatan Batang Alai Timur Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 11(1), 21–29.
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 213–226.
- Rahardjo, M. (2010). *Triangulasi dalam penelitian kualitatif*.
- Sehfudin, A., & MAS'UD, F. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., & Ismainar, H. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d.pdf*. Alfabeta.
- Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (2nd ed.). Universitas Sebelas Maret.
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 56.