

The Role of Communication on Motivation on Employee Performance Apartemen the Royal Olive Residence

Aprilia¹, Shofura Afifah², Amun^{3*}, Eka Kurniawan⁴, Geofakta Razali⁵

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Amun Akangamun@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Communication, Employee Performance, Apartemen the Royal Olive Residence

Received : 5 June

Revised : 19 June

Accepted: 22 July

©2023 Aprilia, Afifah, Amun, Kurniawan, Razali: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The company applies motivation to its employees with the aim of encouraging its employees to be productive. The company implements the motivation to get maximum performance from employees for the production section, there are demands from the company to be able to produce good quality for its production results. There are two methods used by PT Artistika Kreasi Mandiri, the direct method, where employees feel what they get directly, and the indirect method, such as facilities that can be felt, such as comfort at work, proven to motivate employees. From the observation results that the application of motivation applied by PT Artistika Kreasi Mandiri to its employees when viewed from Herzberg's two factor theory is in accordance with the theory but for the hygienic factor, namely salary according to the results of the salary questionnaire besides being a hygienic factor it can be a motivational factor because it can motivate employees in the production department

Peran Komunikasi pada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apartemen the Royal Olive Residence

Aprilia¹, Shofura Afifah², Amun^{3*}, Eka Kurniawan⁴, Geofakta Razali⁵

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Amun Akangamun@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan, Apartemen Apartemen Royal Olive Residence

Received : 5 June

Revised : 19 June

Accepted: 22 July

©2023 Aprilia, Afifah, Amun, Kurniawan, Razali: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Untuk memotivasi karyawannya menjadi produktif, perusahaan menggunakan teknik motivasi. Adanya tuntutan dari perusahaan untuk dapat menghasilkan hasil produksi yang berkualitas baik, maka perusahaan menerapkan motivasi untuk memperoleh kinerja yang sebaik mungkin dari personel bagian produksi. PT Artistika Kreasi Mandiri menggunakan dua pendekatan: pendekatan langsung, dimana pekerja merasakan manfaat dari pekerjaannya secara langsung; dan pendekatan tidak langsung, di mana pekerja dimotivasi oleh fasilitas nyata seperti kenyamanan di tempat kerja. Berdasarkan temuan observasi, teori motivasi dua faktor Herzberg yang diterapkan oleh PT Artistika Kreasi Mandiri kepada karyawannya sesuai dengan teori kecuahi untuk faktor higienis yaitu gaji yang menurut hasil kuesioner gaji juga dapat menjadi faktor motivasi karena dapat menginspirasi para pekerja di bagian produksi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Kinerja karyawan merupakan kontribusi yang diberikan karyawan atas pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan. (Robbins 2011)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi di tempat kerja yang baik dan efektif. Komunikasi menurut Handoko (2012:272) adalah proses penyampaian makna berupa konsep atau informasi dari satu individu ke individu lainnya. Maka dapat dikatakan Komunikasi di tempat kerja merupakan saluran utama untuk mengirimkan informasi, memfasilitasi interaksi, dan membangun hubungan antara karyawan ke atasan, dan rekan kerja.

Dalam konteks komunikasi di tempat kerja, terdapat berbagai bentuk komunikasi yang terjadi, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal melibatkan penggunaan kata-kata dan bahasa untuk menyampaikan pesan secara langsung, sedangkan komunikasi nonverbal melibatkan ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan bahasa tubuh lainnya.

Selain itu, komunikasi di tempat kerja juga dapat dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan dan biasanya bersifat formal, seperti dalam rapat atau surat resmi. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain bersifat informal, seperti percakapan sehari-hari antara rekan kerja. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Masing-masing jenis komunikasi tersebut memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang efektif. Menurut Suranto (2010) komunikasi yang efektif dapat dilihat melalui faktor pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan. Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.,

Kebutuhan akan peningkatan produktivitas dan kebutuhan untuk bersaing di seluruh dunia menjadikan motivasi salah satu mata pelajaran tertua dalam perilaku organisasi. Akibatnya, hal itu menjadi lebih penting dalam bisnis. Motivasi menjadi sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi itu sendiri merupakan sebuah proses dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat di dalam diri karyawan, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan mereka (abdul hakim, 2014:5).

Banyak organisasi yang menekankan pentingnya peran motivasi dalam produktivitas. Peningkatan motivasi kerja karyawan atau pegawai besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya jika dikaji di Apartement The Royal Olive Residence.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan komunikasi yang efektif di tempat kerja sangat mempengaruhi meningkatnya motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meskipun pentingnya komunikasi di tempat kerja dan pengaruhnya pada motivasi terhadap Kinerja karyawan, masih terdapat sedikit penelitian yang menggabungkan konsep ini secara holistik. Penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada salah satu aspek, seperti komunikasi interpersonal atau komunikasi organisasi pada kinerja karyawan. Kurangnya pemahaman tentang penerapan komunikasi yang efektif untuk membangun motivasi karyawan dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Komunikasi Pada Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara komprehensif. Dengan memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Organisasi dan Untuk meningkatkan komunikasi dan meningkatkan motivasi karyawan, manajer mungkin bertindak lebih strategis. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini dapat membantu perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan, memperkuat tim kerja, dan memaksimalkan potensi individu di tempat kerja.

Dalam penelitian ini akan menggunakan salah satu organisasi di Apartemen The Royal Olive Residence, yakni merupakan salah satu apartemen yang berada di daerah Pejaten barat pasar minggu kota jakarta selatan. Dalam sebuah apartemen maupun gedung lainnya pasti memiliki organisasi yang manage operasional gedung mulai dari operasional equipment. Perawatan gedung sampai memberikan pelayanan kepada para penghuni gedung tersebut. Buidling management The Royal Olive Apartemen adalah salah satu organisasi yang dibentuk untuk tuntutan untuk bersaing secara global. Motivasi menjadi sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi itu sendiri merupakan sebuah proses dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat di dalam diri karyawan, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan mereka (abdul hakim, 2014:5).

Banyak organisasi yang menekankan pentingnya peran motivasi dalam produktivitas. Peningkatan motivasi kerja karyawan atau pegawai besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya jika dikaji di Apartemen The Royal Olive Residence.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan komunikasi yang efektif di tempat kerja sangat mempengaruhi meningkatnya motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, meskipun pentingnya komunikasi di tempat kerja dan pengaruhnya pada motivasi terhadap Kinerja karyawan, masih terdapat sedikit penelitian yang menggabungkan konsep ini secara holistik. Penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada salah satu aspek, seperti komunikasi interpersonal atau komunikasi organisasi pada kinerja karyawan. Kurangnya pemahaman tentang penerapan komunikasi yang efektif untuk

membangun motivasi karyawan dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Komunikasi Pada Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara komprehensif. Dengan memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Organisasi dan Untuk meningkatkan komunikasi dan meningkatkan motivasi karyawan, manajer mungkin bertindak lebih strategis. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini dapat membantu perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan, memperkuat tim kerja, dan memaksimalkan potensi individu di tempat kerja.

Dalam penelitian ini akan menggunakan salah satu organisasi di Apartement The Royal Olive Residence, yakni merupakan salah satu apartemen yang berada di daerah Pejaten barat pasar minggu kota jakarta selatan. Dalam sebuah apartemen maupun gedung lainnya pasti memiliki organisasi yang memanager operasional gedung mulai dari operasional equipment. Perawatan gedung sampai memberikan pelayanan kepada para penghuni gedung tersebut. Buidling management The Royal Olive Apartemen adalah salah satu organisasi yang dibentuk untuk

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain (handoko, 2012:272). Secara umum komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah proses penyampaian pesan. Pesan tersebut bisa berupa ide, informasi, pendapat, dan pemahaman tentang sesuatu hal melalui sebuah simbol-simbol tertentu yang bermakna. diselesaikan oleh sebuah sumber, bisa seseorang atau sebuah lembaga (komunikator) dengan tujuan tertentu kepada seseorang atau orang banyak sebagai penerima pesan (komunikan). Tujuan komunikasi bersifat khusus mengikuti keinginan komunikator. Namun pada intinya tujuan komunikasi adalah untuk memberikan pemahaman dan kebersamaan pada komunikan, selanjutnya diharapkan dapat mempengaruhi dan mengubah pemikiran komunikan terhadap hal yang disampaikan dan berakhir pada perubahan pendapat dan tindakan komunikan. (Rahma, 2017:14)

Unsur-unsur komunikasi Komunikasi dapat terjadi jika terpenuhi unsur-unsur komunikasi sebagai berikut :

1. Sumber

Dalam proses komunikasi sumber berarti pengirim informasi. Sumber dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sumber memiliki istilah lain diantaranya, komunikator, sender dan souch.

2. Pesan

Pesan adalah isi informasi yang akan disampaikan kepada penerima. Pesan disampaikan dengan sebuah simbol dan lambang yang telah disepakati dan dimengerti oleh kedua pihak (Sumber dan penerima). Pesan biasanya berisikan sebuah informasi, nasihat, perintah, hiburan atau propaganda. Pesan bisa disampaikan secara langsung atau menggunakan media lain dan penyampaiannya dapat dilakukan secara verbal (Lisan dan tulisan) atau secara nonverbal (Mimik wajah, gesture, dll).

3. Media

Media yang dimaksudkan adalah alat pemindah pesan dari sumber kepada penerima

4. Penerima

Penerima adalah bagian terpenting dalam komunikasi, penerima adalah target yang dituju dalam proses komunikasi untuk melaksanakan tujuan komunikasi. penerima bisa satu atau lebih individu, seperti sekelompok orang sebuah organisasi atau masyarakat. Penerima pesan memiliki istilah lain yaitu komunikan, khalayak, audiens dan receiver

5. Efek

Perbedaan antara apa yang dirasakan, difikirkan dan dilakukan oleh penerima setelah mendapatkan pesan adalah apa yang disebut efek. Pengaruh ini terjadi pada pengetahuan, pemikiran, perasaan, tingkah laku, dan tindakan penerima pesan.

Tubs dan Moss mengatakan komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudkannya oleh sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. (Rahma, 2017:16). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yang efektif diantaranya (Suranto : 2010) :

a. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya,

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Namun menurut beberapa pakar komunikasi, sulit bagi seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kontrol proses komunikasi dapat terganggu oleh berbagai hambatan. Gangguan (kebisingan) adalah istilah umum untuk apa pun yang menghalangi komunikasi yang jelas.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sebuah proses dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat di dalam diri karyawan, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan mereka. (Abdul hakim, 2014:5).

Motivasi dapat juga dikatakan sebagai tindakan merangsang seseorang atau diri sendiri untuk mendapatkan tindakan yang diinginkan atau mendorong bagian bawah yang tepat untuk mendapatkan reaksi yang diinginkan. (Michal, J.Jucius).

Salah satu tema tertua dalam perilaku organisasi adalah motivasi. hal ini menjadi penting dalam organisasi sebagai akibat dari kebutuhan akan peningkatan produktivitas dan tuntutan untuk bersaing secara global.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) "kekuatan (Intensity) menggambarkan kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (Direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (Persisyence) juga dapat mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Seseorang yang telah termotivasi akan bertahan lama untuk menyelesaikan tugasnya hingga mencapai tujuan utamanya".

Menurut hasibuan (2014:221) "Dorongan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinaan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Kesimpulannya tujuan motivasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam menyelesaikan Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, ia harus bekerja secara aktif, kreatif, dan efektif untuk memaksimalkan hasil kerja dan memajukan tujuan organisasi.

3. Proses Motivasi ini Melibatkan Empat Langkah :

- a. Motif: Ini menunjukkan keadaan batin yang memberi energi, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang dan mengarahkan perilakunya ke arah tujuan.
- b. Perilaku: Perilaku adalah jumlah dari berbagai aktivitas dan sikap seseorang
- c. Tujuan: Motif umumnya menciptakan keadaan ketidak seimbangan fisiologis atau psikologis dalam diri individu. Mencapai tujuan mengembalikan keseimbangan ini.
- d. Umpan Balik: sistem umpan balik penting untuk memahami dan menganalisis motif, perilaku, tujuan, dan insentif untuk motivasi

4. Pengaruh Motivasi

Pengaruh motivasi dapat dikategorikan kedalam dua faktor yaitu faktor Motivasi Ekstrinsik dan faktor Motivasi Intrinsik :

- a. Motivasi Ekstrinsik diarahkan pada penghargaan eksternal dan kekuatan penguat. Beberapa contoh penghargaan eksternal adalah uang, pujian, penghargaan, dll. Beberapa contoh penguat eksternal adalah kebijakan dan prosedur, tindakan disipliner, tilang, penetapan batas, dll.
- b. Motivasi Intrinsik diarahkan pada penghargaan internal dan penguat. Beberapa contoh penghargaan internal adalah kenikmatan, prestasi, rasa kompetensi. Sebagai contoh penguat internal adalah "Harus", "Harus", & "Harus", hati nurani yang bersalah, dan Toxic Shame

5. Teori Two Factor Principle

a. *Motivator Factor - Job Satisfaction*

Menurut Fedrick Herzberg motivasi ideal adalah kegiatan yang dapat merangsang usaha seseorang dalam mengembangkan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Herzberg menyatakan dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, *Hygiene factor* dan *motivation factors* Meningkatkan kondisi motivator factor (Pengakuan, pekerjaan yg menantang, tanggung jawab, peluang berkembang, penacapaian) akan meningkatkan kepuasan pekerjaan

1. Hygiene Factor - Job Dissatisfaction

Komponen pemeliharaan yang terkait dengan orang yang mencari kenyamanan fisik adalah faktor kebersihan. Herzberg berpendapat bahwa permintaan akan kesehatan ini terus berlanjut karena, setelah terpenuhi, akan kembali ke nol.

Meningkatkan kondisi hygiene factor (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan kerja dengan atasan dan rekan) akan mengurangi ketidakpuasan kerja.

Orang yang lapar, misalnya, akan makan, lalu menjadi lapar lagi, makan lagi, dan seterusnya. Komponen perawatan ini terdiri dari:

a. Gaji (*Salaries*)

Gaji adalah "suatu bentuk pembayaran atau hak yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada pegawai atau pegawai", menurut Mardi (2014:107).

b. Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Keadaan kerja adalah "semua aspek fisik pekerjaan, aspek psikologis pekerjaan, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja", menurut Mangkunegara (2013:105).

c. Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*)

keahlian organisasi dan administrasi, menurut Siagian (2012:290) adalah "derajat keselarasan yang dirasakan oleh tenaga kerja terhadap segala kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan".

- d. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
Hubungan interpersonal adalah “tingkat keharmonisan yang dirasakan dalam interaksi antar pekerja lain”, menurut Siagian (2012: 290).
 - e. Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)
Persepsi tenaga kerja terhadap jumlah pengawasan yang wajar adalah apa yang Siagian (2012: 290) definisikan sebagai kualitas pengawasan.
Kehilangan faktor pemeliharaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan (ketidakpuasan = faktor kebersihan/kehigienisan), peningkatan absensi, dan peningkatan pergantian staf. Untuk meningkatkan kebahagiaan dan kegembiraan karyawan untuk bekerja di bawah atasan, manajemen harus memberikan perhatian yang diperlukan pada masalah pemeliharaan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)
- Kebutuhan psikologis terkait dengan alasan yang memotivasi. Kebutuhan ini mencakup sejumlah persyaratan intrinsik, termasuk kepuasan kerja (isi pekerjaan), yang jika dipenuhi di tempat kerja, dapat memacu tingkat motivasi yang tinggi dan kemungkinan hasil kerja yang baik. Pengakuan pribadi, yang terkait langsung dengan pekerjaan, adalah motivator yang memotivasi. Elemen-elemen ini – yang disebut sebagai pemuas – meliputi:
- a. Prestasi (*Achievement*)
Prestasi menurut Hasibuan (2014:160) adalah “pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan keahlian, usaha, dan kesempatan”.
 - b. Pengakuan (*Recognition*)
Pengakuan adalah “pengakuan besar atau kecil yang diberikan kepada pekerja atas hasil pekerjaannya”, menurut Siagian (2012:290).
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
Menurut Siagian (2012: 290), “beratnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya” adalah definisi dari “pekerjaan itu sendiri”.
 - d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
kewajiban adalah “besarnya anggapan kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan”, menurut Siagian (2012: 290).
 - e) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
Menurut Siagian (2012:290), tenaga kerja berada di bawah tekanan untuk maju dalam pekerjaannya, seperti promosi, yang membatasi pengembangan potensi individu.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (MANGKUNEGARA 2009. Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, atau karyawan), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Kinerja karyawan merupakan kontribusi yang diberikan pegawai atas pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan. (Robbins 2011)

Hariandja (2002 : 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan
3. Karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
4. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
5. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi di tempat kerja terhadap sikap kerja individu.

Pertama-tama, dilakukan identifikasi dan pemilihan sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber pustaka yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, buku, artikel, dan sumber pustaka terpercaya lainnya yang membahas tentang komunikasi di tempat kerja dan sikap kerja. Pemilihan sumber pustaka ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep-konsep tersebut.

Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dengan membaca, menganalisis, dan menyusun informasi yang relevan dari sumber-sumber pustaka yang telah diidentifikasi. Data-data yang dikumpulkan meliputi definisi, konsep, teori, temuan penelitian, dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian terdahulu mengenai komunikasi di tempat kerja dan sikap kerja. Pengumpulan data ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian.

Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis dan sintesis data. Data dari sumber-sumber pustaka yang telah dikumpulkan dianalisis untuk mengidentifikasi pola, temuan umum, persamaan, perbedaan, dan hubungan antara komunikasi di tempat kerja dan sikap kerja yang terungkap dalam literatur yang dipelajari. Data-data tersebut kemudian disintesis dengan merangkum dan mengintegrasikan temuan-temuan penting yang relevan. Analisis dan sintesis data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh komunikasi di tempat kerja terhadap sikap kerja individu.

Terakhir, hasil analisis data diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh komunikasi di tempat kerja terhadap sikap kerja individu berdasarkan literatur yang telah ditelaah. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konsep-konsep komunikasi di tempat kerja dan sikap kerja serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu dikaji lebih lanjut dalam penelitian lanjutan. Studi pustaka ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi di tempat kerja dan sikap kerja serta implikasinya dalam konteks organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

The Royal Olive Apartement adalah perusahaan pengelolaan gedung yang menyediakan layanan jasa perbaikan, kebersihan dan keamanan serta fasilitas gedung lainnya. Maka tujuan utama perusahaan ini selain menjaga operasional gedung dengan baik juga meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan terhadap para penghuni dengan sebaiknya. Dari hasil observasi yang telah dilakukan proses komunikasi yang telah dilakukan building manager pada motivasi terhadap kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

- **Sumber**

Sumber yang berperan sebagai pengirim informasi atau komunikasi dalam management building the royal olive apartement adalah manager building atau supervisor yang berperan sebagai pengaturjalannya operasional pekerjaan dan yang berwajib memberikan motivasi kepada para karyawannya.

- **Pesan**

Dalam kasus ini pesan yang disampaikan adalah informasi yang bersifat membangun semangat karyawan, kebijakan maupun punishment yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- **Media**

Media yang dimaksudkan dalam penelitian ini bisa menggunakan komunikasi secara langsung, surat teguran, kebijakan dalam aturan tertulis maupun menggunakan media digital seperti email dan lainnya.

- **Penerima**

Penerima atau target yang dituju dalam proses komunikasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah karyawan itu sendiri.

- Efek

Efek dalam kasus ini adalah perubahan pemikiran karyawan terhadap pekerjaannya, peningkatan motivasi dan kinerja karyawan yang menghasilkan perusahaan mencapai tujuannya.

2. *Theory Motivasi Two Factor Principle*

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, penerapan theory motivasi two factor principle yang telah dilakukan building manager adalah sebagai berikut :

a. Hygiene Factor

- Gaji (*Salaries*)

Karyawan membutuhkan jenis remunerasi yang disebut gaji, yang harus diberikan majikan kepada mereka sebagai imbalan atas layanan yang telah mereka berikan. Paket kompensasi terdiri dari pembayaran perumahan, pembayaran keluarga, pembayaran makan, pembayaran liburan, bonus dan premi kehadiran.

pembayaran upah sesuai dengan upah minimum lokal atau regional (UMR), jika relevan kemampuan kerja dan beban kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dapat menjadi pemicu utama karyawan terus mempertahankan loyalitasnya terhadap pekerjaan yang dijalani.

Peneriapan pemberian gaji yang berlaku di royal olive apartement telah dilajukan sesuai dengan yang telah disepakati dalam kontrak kerja Ini dibagikan kepada karyawan setiap bulan pada tanggal 25 Desember di akhir bulan. Diumumkan jauh-jauh hari jika hari itu jatuh pada hari libur agar para pekerja tidak kecewa.

Namun berdasarkan hasil observasi pemberian gaji saat ini masih belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh setiap karyawannya, hal ini didasari atas kondisi keuangan perusahaan yang belum memumpuni karena tingkat okupansi apartement masih sangat kurang dari yang seharusnya.

Faktor ini dapat menjadi pengaruh terjadinya ketidakpuasan kerja terhadap karyawan karena merasa kebutuhannya belum terpenuhi sesuai keinginannya.

- Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Menciptakam dan menjaga aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja juga menjadi faktor penting seorang manager dalam memengaruhi pekerjaan dan meningkatkan kinerja pekerja.

Memengaruhi pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. karena setiap karyawan sudah memiliki ruangannya sendiri perdivisi, adanya kantin, tempat ibadah yang membuat karyawan merasa nyaman.

Berdasarkan teori dan temuan observasi, dapat disimpulkan bahwa dengan menyediakan kondisi kerja yang memenuhi persyaratan karyawan selama mereka bekerja, faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan temuan observasi, dapat disimpulkan bahwa dengan menyediakan kondisi kerja yang memenuhi persyaratan karyawan selama mereka bekerja, faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

- **Administrasi dan Kebijakan Perusahaan**

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*) merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

The Royal Olive Apartement telah menerapkan kebijakan pemberian cuti pada karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun, pemberian tunjangan jabatan, tunjangan transport, dan mendapatkan jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan yang membuat karyawan merasa aman.

Pengetahuan dan administrasi perusahaan dapat disimpulkan dari teori dan data pengamatan bahwa kebijakan dan administrasi yang diberikan oleh organisasi menumbuhkan rasa nyaman yang dapat mencegah perasaan ketidakbahagiaan kerja.

- **Hubungan pribadi**

Tingkat kesesuaian yang dialami dalam interaksi antara rekan kerja dikenal sebagai hubungan interpersonal. Ini menunjukkan hubungan yang unik antara rekan kerja dan juga antara bawahan dan atasannya, di mana bawahan mungkin merasa tidak bisa bergaul dengan atasannya.

Berdasarkan pengamatannya, bisnis memupuk hubungan positif di antara para stafnya. sudah diterapkan di The Royal Olive Apartement bawahan dengan atasannya terjadi komunikasi seperti sikap senyum, sapa dan salam yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan Menurut teori dan temuan observasi, hubungan interpersonal di tempat kerja membuat karyawan merasa nyaman karena komunikasi terjalin untuk menumbuhkan pemahaman bersama di antara karyawan tersebut. Hal ini tentu saja mencegah timbulnya rasa ketidakpuasan kerja.

- **Kualitas Supervisi**

Derajat kewajaran pengawasan yang dipersepsikan karyawan menentukan kualitas pengawasan. Merupakan tanggung jawab penyelia untuk memberi karyawan arahan dan saran yang diperlukan sesuai dengan prosedur sehingga mereka dapat mengikutinya dengan benar.

The Royal Olive Apartement Memiliki Supervisor yang mengawasi dapat diibaratkan sebagai pimpinan yang memberikan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, yaitu dengan mengawasi langsung karyawan yang sedang bekerja dan melihat laporan kerjanya.

Ketika teori dan data pengamatan dibandingkan, efektivitas proses pengawasan ditampilkan. Ketika penyelia melakukan pekerjaan mereka dengan benar, ada sedikit kemungkinan ketidakbahagiaan kerja di antara tenaga kerja.

b. Faktor Motivasi

- Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatannya; Secara spesifik, keberhasilan seorang karyawan dapat ditentukan dari prestasi yang telah dicapainya. Pencapaian seorang karyawan, seperti partisipasinya dalam hubungan penyewa, dapat dilihat melalui hasil pengamatan yang efektif dalam keberhasilannya. senantiasa menjalim komunikasi yang baik dengan para penghuni melalui kecepatan dan ketepatan penanganan komplain sehingga dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawannya yang berprestasi seperti diberikannya piagam atau uang tambahan untuk membuat semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan teori dan hasil observasi prestasi yang dilakukan oleh karyawan The Royal Olive Apartement belum mendapat perhatian khusus dari pimpinan terkait, maka diperlukan program insentive atau penghargaan lain membantu meningkatkan efektivitas dan keberhasilan pekerja. Pencapaian karyawan juga dapat dilihat dari prestasi yang telah mereka buat, seperti ketika manajemen merekomendasikan pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih bersemangat.

- Pengakuan

Pengakuan adalah sejauh mana karyawan diakui. bekerja untuk penghidupan mereka. Temuan dari pengamatan bahwa karyawan dari perusahaan belum mendapatkan pengakuan, seperti pimpinan langsung yang menyatakan keberhasilan dalam memenuhi target penagihan dalam menagih biaya pemeliharaan penghuni, telah menyebabkan kesadaran bahwa karyawan koleksi kadang-kadang merasa kurang dihargai oleh organisasi.

Namun pendaftaran karyawan dapat merasa aman di tempat kerja berkat BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Hasil dari teori dan observasi relevan karena mereka dapat menghentikan perasaan ketidakbahagiaan kerja. Untuk tujuan memotivasi karyawan, perusahaan mengakui bahwa karyawannya bekerja untuk organisasi yang diakui.

- Pekerjaan itu Sendiri

Tugas yang dihadapi adalah kemudahan energi merasakan tantangan.

bekerja untuknya. Upaya nyata dan persuasif dilakukan oleh pemimpin untuk memastikan bahwa pengikut melihat nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan, mencegah kebosanan di tempat kerja, dan memastikan bahwa setiap pengikut menjalankan tugasnya dengan benar. Dari hasil observasi perusahaan belum dapat memberikan standar operasional prosedur yang jelas kepada karyawannya. Pengerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan isu dan keinginan masyarakat setempat,

namun masih banyak faktor yang harus diperhatikan jika ingin mendapatkan hasil yang baik. Akibatnya, karyawan tidak menyadari pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Menurut teori dan temuan observasi, ini adalah komponen yang mendorong pekerja ketika mereka menyadari tanggung jawab mereka dan harapan perusahaan.

- **Tanggung Jawab**

Beban yang melekat pada orang yang berwenang adalah tanggung jawab. dipercayakan kepada seorang pekerja. Setiap karyawan diberi tugas masing-masing untuk pekerjaannya berdasarkan temuan pengamatan. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dengan datang tepat waktu, tidak pernah melewatkan giliran kerja, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi; sebagai hadiah, bisnis memberikan bonus. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawannya, bisnis ini juga menawarkan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut hasil survei, 11,5 persen karyawan senang dengan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka.

Jelas bahwa dalam situasi di mana para pekerja bertanggung jawab atas kinerja mereka, elemen-elemen ini berfungsi untuk mendorong mereka. Karyawan menerima reward dari organisasi, dan perusahaan bertanggung jawab atas hal tersebut, termasuk hal-hal seperti fitur keselamatan kerja dan penerapan BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

- **Pengembangan Potensi Individu**

Potensi tekanan pada karyawan untuk maju dalam pekerjaannya, seperti dipromosikan, memainkan peran penting dalam pengembangan potensi individu. berdasarkan hasil pengamatan The Royal Olive Apartement belum pernah menyelenggarakan pelatihan maupun training yang dapat mengembangkan kemampuan dan kabpablitas karyawannya. Jika ya, maka teori dan temuan pengamatan menunjukkan hal itu belum terpenuhi maka motivasi karyawan belum dapat terpenuhi karena tidak ada dorongan dan dukungan dari perusahaan untuk mengembangkan potensinya. seharusnya dikarenakan Karena persyaratan pekerjaan dan posisi yang terus berubah yang dibawa oleh kemajuan teknologi, pengembangan sumber daya manusia diperlukan. Pelatihan dan seminar disediakan untuk menjaga anggota staf tetap terlibat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Analisis dan Dapat disimpulkan dari perbincangan di PT Artistic Kreasi Mandiri bahwa bisnis menggunakan motivasi untuk mendorong karyawannya menjadi produktif. Adanya tuntutan dari perusahaan untuk dapat menghasilkan hasil produksi yang berkualitas baik, maka perusahaan menerapkan motivasi untuk memperoleh kinerja yang sebaik mungkin dari personel bagian produksi. PT Artistika Kreasi Mandiri menggunakan dua pendekatan: pendekatan langsung, dimana pekerja merasakan manfaat dari pekerjaannya secara langsung; dan pendekatan tidak langsung, di mana pekerja dimotivasi oleh fasilitas nyata seperti kenyamanan di tempat kerja. Bagi para pekerja produksi, korporasi memberikan variabel-variabel higiene yang meliputi gaji (pay), keadaan kerja (working conditions), dan tunjangan (benefit). Tata kelola organisasi, hubungan interpersonal, supervisor yang baik, dan elemen motivasi seperti kesuksesan, pujian, pekerjaan itu sendiri, akuntabilitas, dan pertumbuhan pribadi semuanya penting. Dari pengamatan bahwa penerapan motivasi PT Artistika Kreasi Mandiri pada karyawannya jika dilihat dari teori dua faktor Herzberg sesuai dengan teori, kecuali untuk faktor higienis yaitu gaji, menurut hasil kuesioner gaji, yang selain sebagai faktor higienis, juga dapat menjadi faktor pendorong dengan mendorong pekerja produksi untuk bekerja lebih giat. Teori tersebut didukung oleh strategi perusahaan dalam memotivasi karyawan yang sejalan dengan teori.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Pengamatan yang telah dilakukan peneliti, faktor pendorong itu mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dapat dilihat pada beberpa indikator sebagai berikut

1. Kuantitas

Kuantitas kinerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, jumlah aktifitas yang dilakukan karyawan Apartement The Royal Olive Residence saat ini masih tidak terlalu banyak. Hal ini dikarenakan masih rendahnya okupansi hunian di Apartement The Royal Olive Residence yang hanya mencapai 50% dari total keseluruhan unit yang ada.

2. Kualitas

Kinerja karyawan Apartement The Royal Olive Residence juga dapat dilihat dari segi kualitasnya melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti presepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang telah dilakukan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya sudah dapat dikatakan sempurna, hal ini dinilai dari permasalahan yang ada dilapangan dapat terselesaikan. Walaupun ada beberapa kendala yang ditemui dikarenakan kurangnya kemampuan dan pengalaman karyawan.

3. Karyawan

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Hasil observasi peneliti menunjukkan hasil pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi standar pelayanan yang semestinya. Mayoritas karyawan belum mampu memberikan pelayanan yang baik karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini juga dipengaruhi kurangnya Pengembangan potensi individu dari perusahaan.

4. Ketepatan Waktu

Indikator lain yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu melalui persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Karyawan di Apartement The Royal Olive Residence sudah mampu melakukan tugas dalam waktu yang ditentukan, namun beberapa divisi masih belum mampu bekerja tepat waktu. keterlambatan biasanya terjadi dilapangan dimana banyak karyawan yang menunda untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak mendapat pekerjaan tambahan diwaktu luang

5. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian juga menjadi indikator penilaian hasil kinerja karyawan.

Karyawan di Apartement The Royal Olive Residence belum mampu melakukan efektifitas waktu, dimana masih banyak karyawan dilapangan yang menunda menyelesaikan pekerjaan, atau terlambat datang ke area yang akan dilakukan pekerjaan untuk membunuh waktu. sehingga perusahaan sering kali mendapat komplain terkait telatnya pekerja yang datang ke lokasi pelayanan atau unit apartement. hal ini tentu sangat merugikan organisasi karena menurunkan nilai manajemen secara keseluruhan di mata para penghuni.

Mempertimbangkan hasil investigasi, dapat dikatakan demikian memiliki peran yang sangat penting terhadap motivasi karyawan sehingga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Apartement The Royal Olive Residence.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Peran Komunikasi pada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca

DAFTAR PUSTAKA

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTIRTA SUAKA. *JURNAL DIMENSI*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>

Julita, & Arianty, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBKCABANG BELMERA MEDAN [Preprint]. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>

Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>

Abdul Hakim, Wuryanto (2014), MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

MELALUI PERAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. Semarang : Universitas Islam Sultan Agung

Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020), THE EFFECT OF COMPETENCE, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOTIRTA SUAKA. Kepulauan Riau : Universitas Kepulauan Riau

<https://cerdasco.com/teori-motivasi-herzberg/> - April 17, 2022 · Oleh: Ahmad Nasrudin