BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Buletin internal KSG (Krakatau Steel Group) merupakan sebuah media internal yang ada sejak 25 Oktober 1986 yang fungsinya menjembatani mengkomunikasikan dan informasi internal antar karyawan Krakatau Steel maupun anak Perusahaan Krakatau Steel. Para karyawan akan lebih mudah mendapatkan informasi mengenai perusahaan dengan tepat dan faktual. Fungsi buletin internal KSG (Krakatau Steel Group) selain memberikan informasi kepada karyawan juga sebagai salah satu wadah mengembangkan kreativitas para karyawan yang terpendam untuk menulis dalam buletin internal mengenai perusahaan, kerjasama perusahaan dengan investor, CSR (*Corporate Responsbility*), kesehatan, dan lain – lain mengenai berita terkait.

Dalam buletin KSG (Krakatau Steel Group) mempunyai rubik – rubik yang dapat memberikan informasi dan motivasi kepada pembacanya (karyawan). Rubik-rubik yang tersedia yaitu: Dari Redaksi, Laporan Utama, KSG Terkini, Info Spesial, Iptek, Budaya Perusahaan, Berita Pensiun, Warna – Warni, Kesehatan, dan lain-lain.

Bulletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) merupakan salah satu kegiatan media internal yang penting, yang terjadi di lingkungan perusahaan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk dan anak perusahaan yang diharapkan dapat

menghasilkan efek yang lebih baik bagi organisasi maupun para pembacanya (karyawan). menurut Oemi Abdurrachman "Buletin internal adalah terbitan berkala dengan jangka waktu 1 bulan sekali kebutuhan organisasi atau lembaga dan terbitan berkala merupakan media informasi yang efektif" (Abdurrachman 2001 : 34).

Penjelasan yang telah dikemukakan diatas, bahwa majalah internal adalah suatu kegiatan media internal yang berusaha memberikan penerangan dan informasi kepada masyarakat. Media internal merupakan sebuah medium yang diharapkan mampu memberikan informasi kepada khalayak dalam hal ini adalah karyawan. Pentingnya media internal dalam sebuah organisasi atau lembaga diharapkan mampu menjebatani komunikasi antar karyawan dengan karyawan lain bahkan karyawan dapat mengetahui berita terkini

Media internal yang lazim dipergunakan untuk membantu proses ini biasanya berupa, majalah, bulletin, *news latter*, guntingan berita atau kliping. Dalam hal ini buletin internal KSG (Krakatau Steel Group) yang diterbitkan perusahaan sebagai media internal dalam menciptakan daya tarik agar karyawan mau membacanya

Rubrik Motivasi yang ada pada buletin internal menjadi keunikan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Menurut Onong Uchjana Effendy, daya tarik adalah "Kekuatan, penampilan komunikator dalam memikat perhatian, sehingga seseorang mampu untuk mengungkapkan kembali pesan yang ia peroleh dari media komunikasi".(Effendy, 1989: 33).

Definsi daya tarik dari Onong Uchjana Effendy lebih merupakan daya tarik yang ada pada komunikator. Dalam penelitian ini, Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) menjadi objek penelitian sehingga definisi daya tarik dari Kotler merupakan definisi yang lebih tepat. Daya Tarik menurut Kotler dalam Sindoro:

> "Daya tarik isi pesan sebuah tayangan meliputi daya tarik rasional, emosional dan moral. Daya tarik rasional menunjukan bahwa kegiatan tersebut menghasilkan manfaat, sedangkan daya tarik emosional mencoba membangkitkan motivasi terhadap suatu kegiatan atau produk, dan daya tarik moral diarahkan pada perasaan seseorang sehingga sering digunakan untuk mendorong orang mendukung masalah-masalah sosial". (Sindoro, 1996: 81**)**

Dengan adanya rubik motivasi pada buletin internal KSG (Krakatau Steel Group) perusahaan bisa melihat apakah rubik yang setiap bulannya ada dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Perusahaan seperti PT Krakatau Steel (Persero) Tbk dan Group tentunya mengharapkan media Internalnya seperti buletin internal dapat menjadi media untuk penyebaran informasi yang baik agar dimasa yang akan datang perusahaan dapat memperoleh apresiasi atau perhatian yang lebih dari karyawan.

Tetapi terkadang pada kenyataannya tujuan dalam sebuah organisasi belum tentu tercapai semua kepada sasarannya. Karyawan merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang diharapkan bisa memberikan opini,

saran, atau tanggapan mengenai kegiatan atau aktivitas yang ada di organisasi atau lembaga pemerintahan sehingga dapat menunjang kelancaran komunikasi. Selain itu seorang karyawan juga harus memiliki motivasi yang kuat demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah perusahaan.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti "Dorongan" atau "Daya penggerak". Motivasi berarti kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi, motivasi bermakna membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu untuk mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi akan muncul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan.

Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mecapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Motivasi karyawan yang positif tidak hanya berarti mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang dituntut perusahaan,

melainkan harus mampu mengimbangi dengan hak-hak yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk menciptakan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, diperlukan pemenuhan kebutuhan kepada para pegawai yakni kebutuhan keberadaan sebagai kebutuhan primer atau eksistensi, keterkaitan yakni pemenuhan kebutuhan sosial dan kebutuhan pertumbuhan yakni aktualisasi diri. Serta pembinaan-pembinaan secara terus menerus dalam proses peningkatan kualitas karyawan, seperti kecakapan, keahlian, pengetahuan tentang visi dan misi serta aplikasinya dalam menyelesaikan pekerjaan, mental dan keterampilan, sehingga produktivitas karyawan dapat tercapai secara maksimal

Ada beberapa defenisi motivasi dari beberapa pakar yang ada dalam buku Abdullah Masmuh yang berjudul *komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek* antara lain :

James J. Cribbin dalam Abdullah motivasi adalah proses merangsang orang untuk memperbaiki prestasi sambil mendapatkan penghasilan psikis yang bertambah dari apa yang mereka lakukan (dalam Abdullah, 2010 : 228-229).

Larsen dan Mithell dalam Sedarmayanti motivasi dapat memberikan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik (Sedarmayanti, 2001 : 65-66).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya: seseorang ingin naik pangkat atau gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Perbuatan atau tindakan

termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, memberikan sumbang saran dan lain-lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam-macam faktor, diantaranya adalah faktor ingin lebih terpandang di antaranya rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhan untuk berprestasi

Media internal buletin KSG (Krakatau Steel Group) lahir sebagai suatu sarana untuk para karyawan. Informasi harus sampai pada khalayak secara cepat. Media internal juga memiliki peran sebagai alat pembentukan citra (*image building*) suatu perusahaan atau organisasi karena fungsi media internal juga dapat dijadikan sebagai media promosi dan komunikasi dengan *"Stakeholder".*

Agar semua berjalan sesuai yang diharapkan oleh para karyawan maka perlunya komunikasi yang baik dalam organisasi selain adanya media internal yang sudah ada dikarenakan komunikasi merupakan unsur pengikat berbagai bagian yang saling bergantung dari sitem itu. Tanpa komunikasi tidak akan ada aktivitas yang terorganisir. Komunikasi memungkinkan struktur organisasi berkembang dengan memberikan alat-alat kepada individu – individu yang terpisah untuk mengkoordinir aktivitas mereka sehingga tercapai sasaran bersama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan peneliti, maka telah ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan Makro :

"Bagaimana Daya Tarik Isi Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi Kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk?"

Pertanyaan Mikro :

1. Bagaimana **Daya Tarik Rasional** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk?
2. Bagaimana **Daya Tarik Emosional** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk?
3. Bagaimana **Daya Tarik Moral** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk?
4. Bagaimana **Daya Tarik Isi** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menjelaskan, menguraikan tentang Bagaimana Daya Tarik Isi Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi Kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui **Daya Tarik Rasional** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui **Daya Tarik Emosional** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk.
3. Untuk mengetahui **Daya Tarik Moral** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk.
4. Untuk mengetahui **Daya Tarik Isi** Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mengembangkan teori yang berkaitan dengan Ilmu Komunikasi secara umum dan khususnya mengenai Buletin Internal Perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Yang berkaitan dengan "Bagaimana Daya Tarik Isi Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi Kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk"

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan teori-teori komunikasi dan model-model komunikasi yang telah dipelajari untuk mencoba menganalisis fakta, gejala, dan peristiwa yang terjadi kemudian ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Serta dapat melihat langsung di lapangan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja bagi seorang karyawan.

2. Program Studi Ilmu Komunikasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu untuk pengembangan disiplin ilmu komunikasi khususnya spesialisasi ilmu humas di Universitas Komputer Indonesia serta sebagai masukan informasi dan gambaran yang lebih jelas bagi peneliti selanjutnya yang

ada hubungannya dengan masalah ini mengenai Bagaimana Daya Tarik Isi Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi Kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pemikiran bagi karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk mengenai Bagaimana Daya Tarik Isi Rubik Motivasi Buletin Internal KSG (Krakatau Steel Group) dalam Memotivasi Kerja karyawan PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk