

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amirin, Tatang, M. 1995. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ardianto, Elviro. 2016. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. (Cetakan ke-4). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arni, Muhammad. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, Djamarah, Syaiful. 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak Dalam Keluarga*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Christine, Daymond. 2008. *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications*. Yogyakarta: PT Benteng Pustaka.
- Deddy, Mulyana . 2002. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ella Anastasya Sinambela, Yusun Rahman Al Hakim, Moch., Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi Jurnal Ekonomi*. Vol. 15, No. 2. Mojokerto: Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto.
- Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- A. Rohjat Harun, Ir., M.Ed., Ph.D. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pusat Pengembangan Manajemen & Andi Offset.
- Hafied, Changara. 1998. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hardjan, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Khomsahrial, Romlu. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teori Public Relations Perspektif Barat dan Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana.

- Muhammad, Arni. 2016. *Komunikasi Organisasi*. (Cetakan ke-11) Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Onong, Uchjan, Effendy. 2007. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Onong, Uchjan, Effendy. 2004. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R.W., & Faules, D.F. 2010. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R.W., & Faules, D.F. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarwan, Danum. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura: University Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. (Cetakan ke-11). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Susanto, Dewi Suryani (2013).” Donward Communication di PT.

COMMONWEALTH LIFE Cabang Surabaya”. Vol . 1 No.2

Elvinaro, Ardianto. (2004) . “Teori dan Metodologi Penelitian Public Relation”.
Vol 5. No. 2

LAMPIRAN



Lampiran 1

Transkrip Wawancara

Muhammmad Dhafa Rinaldi | Universitas Nasional

Narasumber: Sudirman Mustary selaku Manager Departement Technical

Dari Metro Tv

Bold : Pewawancara

Non Bold : Narasumber

1. Boleh untuk perkenalkan diri serta jabatannya?

Perkenalkan saya Sudirman Mustary, dengan jabatan Manager Departement Technical

2. Sudah berapa lama menjabat?

Saya mulai menjabat sebagai Manager Departement Technical dari awal September 2020.

3. Apa sih tugas dari Technical manager?

Tugas dari seorang manager technical operational adalah membawa amanah dari management yang mempunyai aturan yang di khususkan kepada bagian technical operational. Tugas dari manager yaitu menjalankan dan mengawasi serta mengontrol operasional siaran on air meliputi dari studio indoor maupun outdoor. Yang dimana Metro TV memiliki 3 Studio yaitu Studio 1 , studio 2 (grand) dan studio 3 yang masing-masing punya fungsi dari setiap studio. Yang intinya melaksanakan tugas bagaimana program on air di layar dapat berjalan dan memiliki hasil yang baik dan juga dapat menjalankan SOP dari setiap program yang telah

diberikan oleh management terhadap rekan kerja yang berada dibawah naungan saya.

4. Apa sih tanggung jawab dari section head/ technical manager?

Saya bertanggung jawab kepada kepala divisi engineering dan bertanggung jawab kepada bagian direktorat perusahaan, kita ini termasuk kedalam direktorat yang besar dan juga penggabungan dari direktorat yang besar yaitu direktoran finance, Human Resource (HR) dan bagian direktorat Technical support. Technical support sendiri memiliki banyak bagian lainnya termasuk kami sebagai technical operational. Bagian-bagian dari technical support itu banyak sekali, termasuk yang terdiri dari bagian IT, teman-teman property set dan crew lainnya.

5. Bagaimana cara bapak untuk menjalin kedekatan dengan bawahan bapak atau rekan kerja bapak?

Di dalam technical operational itu ada beberapa bagian yang berada dibawah naungan saya, yaitu ada deputy manager, ada 5 (lima) technical produser yang terdiri dari kang Reno, mas Vidra, mas Andri Baa. Mas Yohanes, mas Rahmat. Dan juga terdapat 4 section head, yang masing-masing section head punya bagian yang terdiri dari bagian section head production support dan switcherman yang di pimpin oleh kakak Isnaini, section head camera person yang di komandoi oleh mas eko, section head audio yang di komandoi oleh kakak maulana dan section head lightingman oleh kakak dayat. Tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Saya mengkordinir semua ini pola yang saya gunakan adalah pola kedekatan kerja tim atau team work yang utama dengan peran utama adalah komunikasi dan koordinasi

itu inti dari seluruhnya, jadi bagaimana membangun pola komunikasi koordinasi itu rutin setiap saat dengan mengontrol, pola kedekatan seperti mengobrol, atau secara resmi diruangan rapat untuk membahas permasalahan atau pun program kerja masing-masing.

6. Apakah pola komunikasi bapak dengan anggota kelompoknya sudah terjalin lancar?

Hambatan komunikasi koordinasi itu minimalis sekali, tidak terlalu terlihat karena kita menggunakan komunikasi terutama yaitu kita aktif membangun komunikasi melalui Whatsapp Group atau WAG ada beberapa grup yang rutin dan terupdate. Di samping itu saya melakukan kontrol keliling atau kontroling yang utama. Jadi bisa untuk mengurangi hambatan dan lebih bisa mendeteksi hambatan dalam bekerja atau dengan kata lain melakukan observasi lapangan.

7. Apakah dalam setiap pengambilan keputusan bapak mengikut sertakan anggota dibawah naungan bapak?

Itu sudah pasti karena kita kerja tim jadi persoalan itu harus saya lihat dari bawah, mendengarkan, memahami persoalan dari mereka nah itu kita putuskan secara bersama. Untuk mencari keputusan bersama yang terbaik dan itu akan selalu dilakukan.

8. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan terhadap para karyawan bapak?

Ya komunikasi dan koordinasi yang lainnya adalah aktif, setiap hari harus aktif dan responsive terhadap setiap permasalahan yang ada. Setiap ada permasalahan itu

saya selalu aktif memberikan respon baik dengan cara mendengarkan permasalahan yang terjadi maupun menyelesaikan permasalahan tersebut.

9. Bagaimana cara bapak untuk menyelesaikan konflik yang tercipta dengan anggotanya?

Memang dalam menangani tim kerja itu harus memahami karakter masing-masing individu, yang dimana setiap individu memiliki karakter yang berbeda, berbeda pandangan, berbeda pendapat. Itu merupakan hal yang wajar dalam satu team work tapi semua memiliki satu tujuan yaitu ingin yang terbaik. Contohnya crew A memiliki pandangan yang berbeda dengan crew B, nah kita cari kesamaan atau persamaan dari pandangan tersebut. sedangkan yang perbedaannya kita buang. Karena pasti ada perbedaan dari setiap individu tetapi kita harus cari dan pererat dari persamaan itu.

10. Apa saja cara yang dilakukan untuk memotivasi karyawan bapak?

Ya motivasi yang utama bagi saya adalah religi. Itu penting sekali bahwa kita dekat dengan yang maha kuasa dengan doa kita membangun kesadaran pada diri kita, dan kita memiliki komitmen pada profesi kita yang dijalankan, ingat akan komitmen kita sehingga itu kita terapkan untuk menjadi semangat. Kalau saya itu sederhana dekatkan dulu pada yang maha kuasa, jika sudah dekat dengan yang maha kuasa maka selanjutnya adalah ingat selalu komitmen dalam bekerja serta etika dalam bekerja sehingga kita kerja menjadi semangat dan nyaman.

11. Apakah ada cara khusus untuk meningkatkan motivasi karyawan bapak?

Kadang kala ada hal-hal yang kita harus bersilahturami sama-sama membangun, tidak hanya di dalam pekerjaan tetapi diluar pekerjaan semisal nya ada yang punya masalah dengan memberikan empati. Disini menerapkan budaya kekeluargaan yang di utamakan. Karena dasarnya kita bangun dengan cara kekeluargaan. Itu motivasi yang lain ya selain itu kita juga lebih banyak mendengarkan keluhan antar karyawan lainnya. Ruang lingkup disini sangat dibebaskan untuk saling berkomunikasi satu dengan lainnya dan juga untuk berekspresi dalam bekerja terkadang kita duduk bersama itu tidak hanya pada saat rapat saja, bisa saja di warung kopi atau di tempat lainnya jadi budaya kekeluargaan yang di utamakan dalam menciptakan motivasi kerja karyawan.

12. Apakah ada cara untuk meningkatkan komunikasi terhadap karyawan guna untuk melakukan koordinasi kerja yang baik?

Aturan management sudah jelas, kerja sama tim atau team work adalah budaya perusahaan ya itulah yang kita terapkan. Itu adalah pondasi yang utama sehingga pengimplementasiannya kebawah sudah jelas.

13. Gaya manajerial apa sih yang bapak terapkan?

Kalau aku dengan gaya kepemimpinan simple dan sederhana dan tidak harus yang resmi saja. Tetapi lebih banyak pendekatan, aku sendiri lebih suka untuk melayani atau mendekati ke rekan kerja lainnya dan juga mendatang langsung ke lapangannya karena cakupan wilayah kerja department ini cukup luas ya mulai dari studio 1,2 dan 3 serta kegiatan outdoor laiinya. Jadi seluruh kegiatan setiap

harinya aku keliling. Karena pada dasarnya aku adalah orang lapangan jadi lebih suka untuk melihat langsung apa yang terjadi sama rekan kerja aku.

14. Apa saja hambatan yang terjadi di dalam pola komunikasi yang sudah diciptakan?

Masalah-masalah yang signifikan karena fungsi kontrol itu jalan jadi tidak terlihat. Ya kalau untuk hambatan ya pasti ada seperti urgensi yang terjadi sesuatu yang merger dan lain-lain itu pasti ada karena dasarnya kita bekerja dengan alat jadi hambatan itu pasti ada tetapi kita sudah ada aturan-aturannya jadi ketika terjadi sesuatu langsung cepat *memfollow up* jadi kita dapat mengatasinya.

15. Kenapa bisa terjadinya hambatan tersebut

Hambatan tersebut biasanya terjadi karena alat yang di gunakan maupun adanya kesalahan komunikasi satu dengan yang lainnya. Tetapi hambatan tersebut jarang berulang karena jika ditemukan hambatan tersebut maka hari itu juga kita akan selesaikan.

16. Apakah penurunan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kordinasi dan workflow kerja karyawan lainnya?

Ya penurunan motivasi pasti ada efeknya, tetapi itu tergantung kepada individu masing-masing. Jadi saya memiliki fungsi menjadi pengawasan dibagian atas masing-masing section head itu kita lakukan komunikasi, kalau ada hal-hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan lainnya maka harus kita selesaikan paling tidak kita membangkitkan lagi semangat mereka. Dilihat terlebih dahulu dari kasus mereka apa, kenapa penyebabnya terjadinya masalah tersebut. Dari situ kita dapat

melakukan *treatment*, kita bina, dan kita beri masukan untuk meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja.

17. Bagaimana jika masih terjadinya miskomunikasi antara karyawan bapak?

Jadi setiap ada permasalahan diantara tim kerja bagi saya tidak boleh ditunda, harus langsung duduk bersama menyelesaikan masalahnya. Dicarikan solusi terbaik untuk masalah tersebut agar tidak menghambat alur kerja yang lainnya.

18. Bagaimana penilaian bapak terhadap pola komunikasi yang tercipta sudah terjalin dengan baik?

dibawah naungan saya itu hampir 90 orang dan bekerja secara *shifting*, jadi untuk mengontrol semuanya itu cukup sulit secara keseluruhan. Jadi kembali lagi dengan metode yang digunakan yaitu mulai dari tingkat di bawah saya baru turun ke tingkat dibawahnya. Komunikasi yang di gunakan seperti komunikasi yang terarah dari atas menuju kebawah

19. Apakah cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan sudah berjalan baik?

Kalau yang sampai saat ini saya lakukan mereka yang menilai bagaimana gaya saya dalam meningkatkan motivasi tapi menurut saya semuanya sudah cukup berjalan dengan baik dan tepat. Kekurang-kekurangan memang masih ada tetapi untuk kedepannya kita tingkatkan lagi.

20. Apakah ada rencana untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan koordinasi kerja dan motivasi karyawan?

Banyak sekali keinginan untuk melakukan kegiatan untuk maju bersama dan *management* memiliki program seperti itu tetapi dalam kondisi saat ini masih belum terwujud karena situasi pandemi *covid*. Tetapi kedepannya akan ada kegiatan seperti itu semacam *family gathering, outing* akan ada, biasanya akan ada kegiatan seperti itu. Kegiatan tersebut berguna untuk membangun kebersamaan dan juga membangun silaturahmi antar karyawan. Tetapi untuk bagian yang saya kelola sangat susah untuk di kumpulkan karena padatnya jadwal program yang tidak bisa ditinggalkan oleh mereka. Tetapi bisa dilakukan dengan cara perbagian seperti yang saat ini dilakukan dengan cara pelatihan skill antar karyawan.



Lampiran 2

Transkrip Wawancara

Muhammmad Dhafa Rinaldi | Universitas Nasional

Narasumber: Mohammad Isnaini selaku Section Head Production Suport & Swicther dari Metro Tv

Bold : Pewawancara

Non Bold : Narasumber

1. Boleh untuk perkenalkan diri serta jabatannya?

Perkenalkan saya Mohammad Isnaini, dengan jabatan section head Production support ddan switcher di departement Technical Operational Metro TV

2. Sudah berapa lama menjabat?

Sekitar 8 bulan lebih dan masa kerja saya di Metro TV ini sudah sekitar 21 tahun.

3. Apa sih tugas dari section head / Technical manager?

Section head dalam ruang lingkup yang kecil adalah sebagai pemimpin, kita harus mempunyai planning, organisasi, structuring. Contohnya di dalam divisi kita, jadwal ditentukan di setiap minggu. Sebelum hari senin saya sudah harus mengatur dan membagikan jadwal rekan kerja yang di bawah naungan saya yang mensupport 3 studio dan 1 studio outdoor bahkan bisa menjadi 2 studio outdoor. Kebutuhan akan crew dan kebutuhan akan alat kita harus prediksikan supaya program dapat berjalan lancar dan sesuai dengan tugasnya.

4. Apa sih tanggung jawab dari section head/ technical manager?

Tanggung jawab yang utama dari section head adalah saya menjaga kelancaraan agar semua siaran yang dilakukan di setiap studio yang ada itu berjalan dengan lancar tanpa ada kendala dan hambatan. Misalnya terjadi hambatan kita harus sesegera mungkin menyelesaikan hambatan itu. Dan melakukan rotasi crew yang bertugas agar tidak terjadi kejenuhan. Sesuai dilakukan dengan perencanaan yang matang dan disiplin kerja yang tinggi.

5. Bagaimana cara bapak untuk menjalin kedekatan dengan bawahan bapak atau rekan kerja bapak?

Saya menganggap setiap rekan kerja saya sebagai adik jika umur mereka di bawah saya dan menjadikan mereka kakak saya jika umur mereka diatas saya. Tapi mereka harus juga menyadari saya adalah pemimpin mereka, saya di pilih perusahaan untuk memimpin mereka. Dalam kepemimpinan saya, saya mengedepankan prinsip kekeluargaan. Kalau pun ada kendala kita bicarakan atau omongkan bersama-sama dan mencari solusi yang terbaik dari permasalahan tersebut. jika tidak dapat diselesaikan melalui saya maka saya akan memediasi melalui manajemen perusahaan untuk di tindak lanjuti.

6. Apakah pola komunikasi bapak dengan anggota kelompoknya sudah terjalin lancar?

Sesuai yang dapat dikatakan lancar itu masih terdapat kendala. Tidak selamanya di suatu organisasi atau di setiap komunikasi itu tidak ada kendala, pasti ada kendala yang terjadi. Baik dari segi alat maupun dari segi sumber daya manusianya. Saya

sendiri sering menghadapi kendala tersebut, terutama kendala saya adalah antara rekan kerja yang satu dengan yang lainnya masih ada kesalahan pemahaman. Maka hal tersebut yang saya jaga agar jangan sampai timbul pemikiran tidak adil dan saya pilih kasih antara rekan kerja lainnya. Untuk menghindari hal tersebut terjadi maka saya buka jalur komunikasi selebar-lebarnya. Jika harus saya mengambil keputusan maka saya akan membuka jajak pendapat antara rekan kerja lainnya untuk mengambil pendapat mereka. Jika masih tidak terjadi kesepakatan maka saya memilih suara terbanyak adalah suara yang diambil.

7. Apakah dalam setiap pengambilan keputusan bapak mengikut sertakan anggota dibawah naungan bapak?

Saya harus melibatkan semuanya karena saya tidak dapat berdiri kalau tidak ada kalian (rekan kerja). Maka saya buka komunikasi selebar-lebarnya, karena pada dasarnya saya ingin menciptakan rasa nyaman dalam kalian bekerja. Karena setiap karyawan yang bekerja dan merasa diperhatikan oleh atasan mereka maka dia akan merasa nyaman dalam bekerja dan memotivasi diri dalam bekerja.

8. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan terhadap para karyawan bapak?

Saya selalu membiasakan rekan kerja untuk bersikap terbuka, saya selalu meminta rekan kerja saya melaporkan jika terjadinya kendala dalam bertugas maupun dari kendala antara rekan kerja lainnya. Begitu pula jika terjadi masalah antara rekan kerja lainnya yang berada di luar divisi ini maka harus segera dilaporkan kepada saya, sehingga saya dapat membantu menyelesaikan

permasalahan tersebut. sehingga saya dapat memberitahukan hasil dari apa yang terjadi kepada rekan kerja saya, jika suatu hari terjadi permasalahan yang serupa yang dapat menghambat kinerja di divisi ini maka itu dapat teratasi dengan baik.

9. Bagaimana cara bapak untuk menyelesaikan konflik yang tercipta dengan anggotanya?

Seperti yang sudah saya sampaikan tadi, saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga saya. Maka saya mengambil kesimpulan bahwa saya lebih suka mengambil jalur kekeluargaan dalam mengatasi masalah yang terjadi. Jika permasalahan itu terlalu berlarut-larut maka kita akan diskusikan apa jalan keluarnya dari masalah tersebut. biasanya masalah dari mereka itu terjadi menjelang tengah malam atau menjelang akhir tugas sore itu saya sering menerima telpon perihal meminta masukan dan menjelaskan kendala yang terjadi. Contoh terakhir yang terjadi adalah masalah tentang pekerjaan ya saya buka terhadap semuanya untuk meminta pendapat dari rekan kerja saya dan saya ingin mereka bersikap dewasa dan dapat menyelesaikan masalah tanpa ada emosi dan rasa egois.

10. Apa saja cara yang dilakukan untuk memotivasi karyawan bapak?

Saya hanya menginginkan mereka nyaman dalam bekerja jadi setiap individu pasti menginginkan apresiasi terbaik. Apakah mereka menginginkan reward atasanya dan juga setiap individu yang melakukan kesalahan mereka tidak mengharapkan akan tekanan atau teguran tetapi mereka yang melakukan kesalahan kita bimbing agar tidak mengulangi kesalahan mereka lagi dan bisa berbuat baik lagi. Dan mereka yang saya anggap telah melakukan bekerja dengan baik dan bisa

memimpin rekan kerja lainnya maka saya akan berikan reward berupa promosi jabatan.

11. Apakah ada cara khusus untuk meningkatkan motivasi karyawan bapak?

Saya berlakukan terhadap rekan-rekan saya itu ada 2 yaitu reward dan teguran. Karena saya tidak mau melakukan menghukum mereka tetapi saya berikan peringatan atau teguran bagi mereka yang melakukan kesalahan. Pada dasarnya kita ini bekerja di dalam tekanan dari program dan tekanan antara divisi lainnya terkait pekerjaan. Yang berarti setiap individu memiliki rasa paling berpengaruh dalam pekerjaannya baik itu antar individu maupun antar divisi lainnya. Tetapi menurut saya apabila satu mengalami kecacatan maka yang lainnya punya mengalami imbasnya.

12. Apakah ada cara untuk meningkatkan komunikasi terhadap karyawan guna untuk melakukan koordinasi kerja yang baik?

Saat ini adalah jaman digital yang mana saat ini sudah mudah dan sudah terbuka aksesnya. Seperti meeting melalui zoom dan lainnya. Dan juga untuk komunikasi kita melalui whatsapp tapi yang saya sukai adalah pendekatan secara individu atau secara langsung bertemu. Sehingga saya mengetahui ekspresi dari lawan bicara saya. Saya lakukan itu untuk menghindari kesalah pahaman.

13. Gaya manajerial apa sih yang bapak terapkan?

Saya lebih suka untuk membuka opini terhadap rekan kerja saya. Saya lebih demokratis terhadap mereka sehingga saya suka terhadap pendapat yang mereka sampaikan kepada saya. Karena belum tentu pendapat yang saya kemukakan itu

baik untuk semua bisa saja pendapat si A lebih baik atau si B lebih baik daripada pendapat saya. Hal tersebut bertujuan sebagai penengah dan pencari solusi dari permasalahan yang ada,

14. Apa saja hambatan yang terjadi di dalam pola komunikasi yang sudah diciptakan?

Saya bekerja dengan anak-anak muda, dengan ego yang masih tinggi dan emosional yang masih tinggi. Tetapi dengan sistem kekeluargaan yang saya buat bisa kita atasi bersama-sama.

15. Kenapa bisa terjadinya hambatan tersebut

Hambatan yang terjadi biasanya terjadi antara rekan kerja itu sendiri, dan juga hambatan itu bisa berasal dari alat juga. Karena kita bekerja dengan alat. Di Metro TV sendiri untuk alat belum ada pembaharuan tetapi masih layak untuk di gunakan. Tetapi hambatan yang terbesar adalah dari individu itu sendiri.

16. Apakah penurunan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kordinasi dan workflow kerja karyawan lainnya?

Biasanya jika hal tersebut sudah terjadi maka saya akan panggil dan saya akan tanyakan apa yang terjadi, memang banyak permasalahan yang terjadi dari individu yang terlibat itu yang harus kita perhatikan. Seperti jika mereka butuh istirahat atau mereka jenuh akan pekerjaan mereka. Rata-rata yang terjadi berdasarkan rasa jenuh karena kita bekerja secara monoton sesuai jadwal program yang ada kecuali kita tugas di studio outdoor. Kita dapat menemukan suasana yang baru, kendala yang

baru juga biasanya kita temukan jika dalam tugas outdoor. Dan bisa dibilang penurunan itu bisa berpengaruh.

17. Bagaimana jika masih terjadinya miskomunikasi antara karyawan bapak?

Jika miskomunikasi itu melibatkan banyak pihak dalam suatu kelompok maka bagi saya itu adalah suatu kemunduran dan berarti saya tidak bisa memimpin mereka. Maka untuk mencegah hal itu terjadi saya harus melakukan pendekatan secara langsung kepada individu, dan saya juga sering berkeliling menemui rekan kerja saya guna menanyakan kendala dalam pekerjaannya. Jika ada kendala maka kita langsung carikan jalan keluarnya sebelum semuanya melebar kemana-mana. Tetapi jika sudah terjadi permasalahan yang cukup besar maka saya kembalikan kepada mereka untuk harus mengikuti keputusan yang saya buat selaku pemimpin mereka.

18. Bagaimana penilaian bapak terhadap pola komunikasi yang tercipta sudah terjalin dengan baik?

Semua sudah berjalan cukup bagus, pada saat awal saya masuk kedalam section head ini semuanya berantakan. Karena mereka tidak memiliki satu orang yang dijadikan pegangan mereka. Tetapi pada saat saya mulai memimpin mereka semuanya sudah berjalan lancar tidak ada kendala seperti mereka harus lembur, mereka memiliki libur yang menumpuk. Untuk production support pada saat saya masuk itu kendalanya cukup berat karena kita harus mensupport 3 studio dan outdoor itu semua mereka harus selesaikan sesegera mungkin yang awalnya

mereka tidak mau atau menolaknya tetapi setelah saya beri penjelasan dan selama saya memimpin mereka, mereka harus mengikuti aturan saya. Dan juga jika saya sampai bersikap sewenang-wenang mereka juga berhak untuk melaporkan kepada atasan saya. Karena pada awalnya saya mau semua ini melakukan komunikasi yang terbuka satu sama lainnya.

19. Apakah cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan sudah berjalan baik?

Kami sendiri sudah melakukan kegiatan yang rutin seperti mengobrol bareng atau sekedar ngopi bareng dengan mereka. Hal tersebut dilakukan untuk menyerap pendapat mereka tentang kendala yang terjadi maupun peningkatan motivasi mereka.

20. Apakah ada rencana untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan koordinasi kerja dan motivasi karyawan?

Untuk rencana itu banyak sekali, tetapi kondisi saat ini yang pandemic dan sulit mengumpulkan mereka di satu waktu secara bersamaan yang terhalang jadwal program yang ada. Saat ini juga sudah zaman digital yang dimana komunikasi dapat dilakukan melalui tersebut untuk peningkatan motivasi dan koordinasi kerja mereka.

Lampiran 3

Transkrip Wawancara

Muhammmad Dhafa Rinaldi | Universitas Nasional

Narasumber: Anwar Tri Wibowo selaku Staff Production Suport

Dari Metro Tv

Bold : Pewawancara

Non Bold : Narasumber

1. Boleh di perkenalkan diri dan jabatannya?

Nama saya Anwar Tri Wibowo dan saya menjabat sebagai staff Production Support.

2. Sudah berapa lama menjabat?

Saya menjabat di Production Support sudah 3-4 tahun. Kalau untuk bertugas di Metro TV sudah 9 tahun yang sebelumnya saya pernah di bagian cameraman,lighting man setelah itu baru di Production support.

3. Apa sih tugas dari Production support?

Tugas dari production Support itu kita menyiapkan kebutuhan syuting program seperti menyiapkan kamera, menyiapkan plasma untuk background program dan membuat jalur kelistrikan dan teknis program. Setelah itu kita melakukan White balance kamera agar siap dipakai syuting.

4. Apa sih tanggung jawab seorang PS?

Kita harus meandatangani semua alat yang dipakai untuk kebutuhan syuting berjalan dengan baik. Jika ada kendala saat syuting program kita harus mencari dari sumber andaalahnya.

5. Menurut anda komunikasi yang di lakukan section head apakah berjalan lancar?

Sejauh ini belum berjalan lancar, menurut saya masih banyak terjadinya miskomunikasi. Misalnya saat ada tugas di luar, section head terkadang tidak menginfokan kebutuhan alat syuting secara detail sehingga kita yang menyiapkan alat itu harus aktif bertanya dahulu kepada Technical Produser.

6. Apakah setiap ada pengambilan keputusan section head atau tech manager mengikut sertakan anggota karyawan lainnya di divisi tech ops?

Menurut saya cukup jarang untuk ikut sertakan. Jadi kita banyak tidak tahu atas pengambilan keputusan dari Section Head dan manager itu sendiri. Untuk di bagian technic itu sendiri jarang mengajak staff seperti saya untuk pengambilan keputusan.

7. Apakah menurut anda adakah kedekatan antar karyawan yang dilakukan oleh tech manager atau section head?

Dulu sih sempat ada kegiatan seperti kumpul bersama setiap 3 bulan untuk sharing session. Ada juga kegiatan seperti outbond yang bertujuan untuk mempererat kekeluargaan.

8. Menurut anda pola komunikasi apa sih cocok yang diterapkan di divisi ini?

Kalau disini pola komunikasinya seperti kita buat laporan dulu ke TP setelah itu TP menginfokan kepada Section Head setelah itu kepada manager.

9. Jika terdapat konflik antar karyawan, bagaimana sih cara yang tepat untuk menyelesaikan konflik tersebut?

Biasanya kita musyawarah, dan orang yang bermasalah mendapat panggilan oleh section head dan manager itu sendiri. Untuk mencari solusi dari konflik dan masalah yang terjadi.

10. Menurut anda cara apa sih yang dapat meningkatkan motivasi kerja?

Kalau untuk di bagian teknik itu permasalahan yang sering terjadi itu kita kurang merasa di hargai oleh divisi lain seperti divisi produksi dan redaksi. Jadi kita sudah melakukan kinerja sebaik mungkin tetapi yang sering di beri pujian atau penghargaan ya produser dan yang mempunyai program itu. Padahal kita sendiri itu berperan dan saling berkaitan dengan yang lain.

11. Apakah ada cara atau treatment khusus untuk menjaga koordinasi kerja atau kekompakan team?

Masalah yang sering terjadi itu komunikasi. Seperti ada informasi yang langsung tersampaikan ke kita dan biasanya informasi itu terputus ke satu titik aja. Mungkin untuk treatmentnya ya harus komunikasikan aja langsung ke kita informasi yang ada supaya tidak terjadi miskomunikasi lagi.

12. Apakah ada acara untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan pola koordinasi kerja atau motivasi kerja, baik yang dilakukan oleh section head atau karyawan sendiri?

Untuk saat ini sih komunikasinya hanya melalui media sosial aja seperti grup whatsapp.

13. Menurut anda gaya kepemimpinan dari seorang tech manager dan section head itu seperti apa?

Menurut saya gaya kepemimpinannya itu seperti tegas, kekeluargaan, karena biasanya disini itu manager menyanggupi sesuatu di luar batasan alat kita. Yang jadi merepotkan bawahannya. Seharusnya manager sendiri mengetahui dari spek alat yang ada.

14. Apakah ada hambatan yang terjadi pola komunikasi di dalam team?

Hambatan yang terjadi biasanya kalau untuk di studio ada alat yang rusak tetapi tidak menginfokan ke dalam team sehingga crew yang bertugas selanjutnya tidak mengetahui.

15. Kenapa sih bisa terjadinya hambatan tersebut?

Ya karena miskomunikasi itu sendiri hambatan terjadi berulang.

16. Factor apa yang biasa mempengaruhi perandaalahan tersebut atau hambatan itu terjadi?

Ya biasanya ada factor dari SDMnya itu sendiri seperti kecocokan antar individu.

17. Menurut anda jika hambatan andaih terjadi di antara karyawan bagaimana cara penyelesaian yang cocok untuk diterapkan?

Seharusnya kita berkumpul untuk didiskusikan masalahnya apa dan jalan keluar dari permasalahan itu apa.

18. Menurut anda bagaimana gaya kepemimpinan dari section head atau tech manager sudah berjalan baik dan sesuai atau tidak?

Menurut saya masih belum berjalan baik. Seharusnya bisa ditingkatkan dan lebih mengetahui di lapangan dan memutuskan secara sepihak.

19. Menurut anda jika terdapat penurunan koordinasi kerja salah satu karyawan apakah dapat mengganggu jalannya proses kerja team?

Pasti mempengaruhi, contohnya yang bertugas saat itu 3 orang tetapi yang bertugas hanya 2 orang saja itu memperberat tugas dan bisa juga menjadi mundur jadwal programnya yang artinya semua juga berdampak.

20. Kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh section head / tech manager dalam melakukan kedekatan dengan anggota teamnya?

Biasanya mereka mendekati satu per satu untuk mengobrol untuk menanyakan kendala apa yang terjadi ada hambatan dalam tugas atau tidak itu sih biasanya.



Lampiran 4

Transkrip Wawancara

Muhammmad Dhafa Rinaldi | Universitas Nasional

Narasumber: Muhammad Reza Pahlephi selaku Staff Switcherman

Dari Metro Tv

Bold : Pewawancara

Non Bold : Narasumber

1. Boleh di perkenalkan diri dan jabatannya?

Nama saya Muhammad Reza Pahlephi dan saya menjabat sebagai switcherman Metro TV.

2. Sudah berapa lama menjabat?

Saya menjabat switcherman di Metro TV sudah memasuki 8 tahun masa kerja saya.

3. Apa sih tugas dari Switcher?

Switcher tugasnya hampir sama dengan editor cuma pelaksanaannya secara langsung saat program atau syuting berlangsung. Tugasnya seperti memasukan gambar yang dihasilkan dari kamera, input materi program dengan grafis dijadikan satu. Atau biasa disebut sebagai penata gambar

4. Apa sih tanggung jawab seorang SWITCHER?

Tanggung jawabnya adalah memastikan gambar yang dihasilkan sesuai dengan arahan Program Director dan membantu PD untuk memasukan materi yang akan ditayangkan ke TV dan juga membantu mengatur gambar dari materi tersebut.

5. Menurut anda komunikasi yang di lakukan section head apakah berjalan lancar?

Menurut saya komunikasinya masih belum berjalan baik, karena komunikasi dua arah yang dilakukan itu cukup jarang sekali dilakukan oleh mereka.

6. Apakah setiap ada pengambilan keputusan section head atau tech manager mengikut sertakan anggota karyawan lainnya di divisi tech Switcher?

Untuk saat ini untuk pengambilan keputusan bersama teman-teman lainnya itu seperti pengaturan jadwal tugas aja sih. Terkadang teman-teman di switcher cukup terlambat merespon jadi pengambilan keputusannya terhambat dan akhirnya diputuskan langsung.

7. Apakah menurut anda adakah kedekatan antar karyawan yang dilakukan oleh tech manager atau section head?

Kalau untuk secara personal kita cukup dekat dengan mereka, tetapi ketika ada kejadian yang cukup darurat komunikasi dua arahnya dengan mereka masih perlu di perbaiki lagi.

8. Menurut anda pola komunikasi apa sih cocok yang diterapkan di divisi ini?

Menurut saya untuk yang cocok itu seperti kalau ada permasalahan itu diskusi bareng atau musyawarah. Jika melalui grup itu harus diskusi yang secara terbuka

dan fast respon. Tetapi sekarang jarang diskusi langsung jadinya ada kendala seperti slow respon dan miskomunikasi.

9. Jika terdapat konflik antar karyawan, bagaimana sih cara yang tepat untuk menyelesaikan konflik tersebut?

Kalau untuk penyelesaian konflik itu sebaiknya dilakukan bareng-bareng dengan teman-teman. Tetapi jarang ada kesempatan itu karena kendala kesibukan dan jam tayang program. Jadinya hanya melalui whatsapp aja.

10. Menurut anda cara apa sih yang dapat meningkatkan motivasi kerja?

Caranya sih seperti saling terbuka aja sih. Untuk di Metro TV itu ada 2kali penilaian dalam 1 tahun tetapi untuk saat ini penilaiannya tertutup. Jadi kita secara tiba-tiba disuruh tanda tangan atas penilaiannya yang seharusnya masih ada diskusi tentang penilaian tersebut dan saling memberi masukan saran dan kritik dengan section head dan manager. Jika diskusi tersebut dijalankan maka kita sebagai karyawan merasa di dengarkan dan di hargai oleh atasan kita.

11. Apakah ada cara atau treatment khusus untuk menjaga koordinasi kerja atau kekompakan team?

Kalau untuk di tim ini biasanya kita menyebutnya jangan itung-itungan kerjaan sama yang lain. Contohnya ketika si A telat masuk dan memberi alasan kenapa dia telat maka kita yang tugas sebelumnya bersedia untuk memback up tugas dia sampai datang. Karena kita juga suatu saat jika ada diposisi yang sama, teman kita juga engga segan untuk membantu.

12. Apakah ada acara untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan pola koordinasi kerja atau motivasi kerja, baik yang dilakukan oleh section head atau karyawan sendiri?

Kalau sebelum pandemi itu ada family gathering tetapi karena pandemic jadi di tiadakan. Ya moment untuk kita saling sharing dan diskusi dengan yang lain itu sudah cukup jarang dilakukan lagi.

13. Menurut anda gaya kepemimpinan dari seorang tech manager dan section head itu seperti apa?

Menurut saya gaya kepemimpinan mereka itu terlalu ditarik atau mengikuti rekan kerja dibawahnya. Seperti terkadang dia melakukan koordinasi tetapi dia tidak bisa untuk turun ke lapangan langsung.

14. Apakah ada hambatan yang terjadi pola komunikasi di dalam team?

Kalau untuk teman-teman di switcher sendiri itu hampir gaada, palingan yang menjadi kendala itu seperti kebijakan dari manager atau section head sendiri. Contohnya seperti pembagian jadwal dan penetapan libur.

15. Kenapa sih bisa terjadinya hambatan tersebut?

Kendala yang sering terjadi itu komunikasi, dan beberapa orang yang terlibat di program masih belum tahu tentang teknisnya switcher.

16. Factor apa yang biasa mempengaruhi hambatan itu terjadi?

Faktornya lebih kearah koordinasi tim lainnya, sering sekali disini tim produksi yang lain datangnya mepet dengan jam tayangnya jadinya kita masih belum bisa menyiapkan gambarnya.

17. Menurut anda jika masih hambatan terjadi di antara karyawan bagaimana cara penyelesaian yang cocok untuk diterapkan?

Hambatannya itu koordinasi, jadi komunikasi dengan tim baik di switcher atau yang lain harus lancar sehingga dapat membantu proses kita dalam bekerja.

18. Menurut anda bagaimana gaya kepemimpinan dari section head atau tech manager sudah berjalan baik dan sesuai atau tidak?

Menurut saya masih belum berjalan baik, sebaiknya section head atau manager itu bisa mengajak mengobrol bareng untuk membahas masalah yang terjadi. Jangan datang ketika mereka ada masalah tetapi saat kita ada masalah mereka seperti membiarkan.

19. Menurut anda jika terdapat penurunan koordinasi kerja salah satu karyawan apakah dapat mengganggu jalannya proses kerja team?

Kalau untuk di bagian switcher hampir jarang terjadi. Palingan yang cukup mengganggu itu kalau koordinasi dengan tim laiinya belum berjalan baik.

20. Kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh section head / tech manager dalam melakukan kedekatan dengan anggota teamnya?

Kalau untuk saat ini karena penilaian karyawan di tiadakan jadi sudah tidak ada lagi tuh momen satu bagian untuk berkumpul untuk diskusi tentang evaluasi. Palingan ya kegiatan seperti itu aja sih yang diadakan lagi.



Lampiran 5

DOKUMENTASI

Foto wawancara dengan narasumber





Foto Control Room Studio Metro TV



SURAT KETERSEDIAAN PEMBIMBING



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Jakarta, 13 Mei 2022

Nomor : 376/WD/V/2022
Lamp : 1 (satu) Berkas
Hal : **Kesediaan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth : Anita Rosana, B.A., M.A.
Dosen Prodi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Nasional
Di Jakarta

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional, Meminta Kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Muhammad Dhafa Rinaldi
NPM : 183112351650461
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : *Pola Komunikasi Internal Dalam Membangun Motivasi Dan Koordinasi Kerja (Studi Kasus Pada Divisi Technical Operation Metro TV)*

Kesediaan Bapak/Ibu memberikan bimbingan secara intensif sangat kami harapkan. Diminta Bapak/Ibu memberikan jawaban segera dengan memberikan tanda tangan di bawah ini dan untuk menghitung beban tugas, diminta segera mengembalikannya kepada Pimpinan Fakultas melalui Sekretariat.

Demikian, terima kasih.

*Bersedia/Tidak Bersedia**
Sebagai Pembimbing,

Anita Rosana, B.A., M.A
*coret yang tidak perlu



Dekan,

Dhakhti Nur Avianto, M. Si.

SURAT TUGAS DOSEN PEMBIMBING



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Mania No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

SURAT TUGAS

No. 376/WD/V/2022

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nasional menugaskan kepada Dosen berikut ini :

Nama : Anita Rosana, B.A., M.A
NIP/NIDN : 0326087403
Pangkat Akademik : -
Unit Kerja : FISIP Universitas Nasional

Untuk dapat bertindak sebagai Pembimbing Skripsi pada Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 atas nama mahasiswa :

Nama : Muhammad Dhafa Rinaldi
NPM : 183112351650461
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : *Pola Komunikasi Internal Dalam Membangun Motivasi Dan Koordinasi Kerja (Studi Kasus Pada Divisi Technical Operation Metro TV)*

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jangka waktu penulisan skripsi adalah tiga sampai enam bulan.
- Memberikan bimbingan secara teratur delapan kali konsultasi dengan mengisi formulir 1 secara lengkap.
- Penulisan skripsi mengikuti pedoman sebagaimana tercantum dalam buku pedoman penulisan dan Ujian Skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Jakarta, 13 Mei 2022

Wakil Dekan,



Dr. Bhakti Nur Avianto, M. Si

Lampiran 8

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Dhafa Rinaldi

Nama Pokok Mahasiswa : 183112351650461

Program Studi/ Konsentrasi : Ilmu Komunikasi / Public Relation

Judul Proposal Skripsi : Pola Komunikasi Internal Dalam Membangun Motivasi dan Koordinasi Kerja (Studi Kasus Pada Divisi Technical Operation Metro TV).

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	25/5/22	Bab I . Latar belakang	Nit
2	30/5/22	Bab II . Penelitian terdahulu	Nit
3	6/6/22	Bab II . Teori	Nit
4	13/6/22	Bab II . Kerangka pemikiran	Nit
5	23/6/22	Bab III . Metodologi	Nit
6	29/6/22	Bab III . Metodologi	Nit
7	15/7/22	Bab IV . Pembahasan	Nit
8	5/8/22	Bab V . saran & simpulan	Nit

Jakarta, 12 Agustus 2022

Ketua Program Studi,

Drs. Ani Prakosa, M.Si

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Muhammad Dhafa Rinaldi

NPM 183112351650461

Tempat/TGL Lahir : Jakarta, 09 Januari 2000

Alamat : Jalan Datuk Kuningan No 23 Beji Depok 16421

Jenis kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Pendidikan Formal :

1. SDN ANYELIR 1 DEPOK
2. SMP SETIA NEGARA DEPOK
3. SMA SEJAHTERA 1 DEPOK

tahap 2

ORIGINALITY REPORT

14%	14%	3%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	3%
2	text-id.123dok.com Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	widuri.raharja.info Internet Source	1%
7	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1%