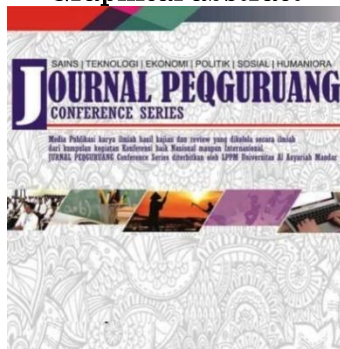


Graphical abstract



Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Wings Polewali Mandar

¹Muhammad Gibran Taufik, ² Muhammad Massyat,

³ Munawi Gay.

¹²³Universitas Al Asyariah Mandar

Correspondent Author

gibranlpzc25@gmail.com

Abstract

The study aims to determine the role of organizational communication in improving employee work motivation at Wings Polewali Mandar. The study used a qualitative approach based on the theory of R. Wayne Pace and Don F. Faules which includes top-down, bottom-up, and horizontal communication. Data were collected through semi-structured interviews and observations. The results of the study indicate that Top-Down Communication: Clear and open communication from top management to employees not only helps in understanding tasks and responsibilities but also increases employee satisfaction and motivation. It also provides protection and supports physical needs and directs employees to achieve their personal and professional goals. Bottom-Up Communication: Open and supportive communication from employees to management creates a transparent and inclusive work environment. It strengthens collaboration between teams and builds strong bonds between employees and management. Recognition of employee contributions is also important to maintain motivation and ownership of work results. Diagonal Communication: Diagonal communication between various teams, such as between helpers and sales promotions, facilitates timely delivery of information and contributes to the overall health of the organization. Effective collaboration between these teams not only improves operational efficiency but also strengthens working relationships and solidarity in the workplace. Keywords: Organizational communication, work motivation, Wings Polewali Mandar

Keywords: Organizational communication, work motivation, Wings Polewali Mandar

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Wings Polewali Mandar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan teori R. Wayne Pace dan Don F. Faules yang mencakup komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, dan horizontal. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dari Atas ke Bawah: Komunikasi yang jelas dan terbuka dari manajemen puncak ke karyawan tidak hanya membantu dalam memahami tugas dan tanggung jawab, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Hal ini juga memberikan perlindungan dan mendukung kebutuhan fisik serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Komunikasi dari Bawah ke Atas: Komunikasi yang terbuka dan mendukung dari karyawan ke manajemen menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan inklusif. Ini memperkuat kolaborasi antar tim dan membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan manajemen. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga penting untuk mempertahankan motivasi dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Komunikasi Diagonal: Komunikasi diagonal antara berbagai tim, seperti antara helper dan sales promosi, memfasilitasi pengiriman informasi yang tepat waktu dan berkontribusi pada keseluruhan kesehatan organisasi. Kolaborasi yang efektif antara tim-tim ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat hubungan kerja dan solidaritas di tempat kerja.

Kata kunci: Komunikasi organisasi, motivasi kerja, Wings Polewali Mandar

Article history

DOI: <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v7i1>

Received : 2024-07-31 / Received in revised form : 2025-05-22 / Accepted : 2025-05-22

1. PENDAHULUAN

Wings Group pertama kali didirikan oleh Harjo Sutanto dan Ferdinand Katuari di Surabaya pada tahun 1948. Semakin berjalannya waktu, Wings Group kini menjadi salah satu perusahaan besar yang ada di Indonesia. Tujuan utama dari Wings Group yaitu memproduksi produk-produk yang berkualitas internasional tetapi dengan harga yang murah.

Produk pertama yang diproduksi adalah sabun cuci hijau. Kemudian produk kedua yang dikeluarkan adalah krim deterjen dan produk pembersih lainnya dan saluran distribusi yang didirikan di seluruh Indonesia. Beberapa tahun kemudian Wings Group terus memperluas bisnis mereka dengan mengeluarkan produk rumah tangga, produk makanan hingga produk perawatan pribadi.

Wings Group, salah satu perusahaan FMCG terbesar di Indonesia, mengumumkan rencananya untuk memperluas cabang di Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Pembukaan cabang baru ini merupakan bagian dari strategi Wings Group untuk memperluas pasarnya di wilayah Indonesia Timur. Polewali Mandar merupakan salah satu wilayah potensial di Indonesia Timur, dengan jumlah penduduk yang besar dan pertumbuhan ekonomi yang pesat. 2 Cabang baru Wings Group di Polewali Mandar akan memproduksi berbagai produk FMCG, seperti sabun mandi, deterjen, sampo, dan makanan ringan.

Cabang ini juga akan menyerap tenaga kerja lokal sebanyak 200 orang. Pembukaan cabang baru Wings Group di Polewali Mandar disambut positif oleh pemerintah daerah setempat. Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar berharap bahwa pembukaan cabang ini akan dapat meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut.

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengatur dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap kinerja pegawainya, serta harus mewujudkan keberhasilan dalam perusahaan tersebut (Noe, & Wright, 2018). Diperlukan berbagai kualitas diri atau sumber daya manusia yang tinggi, karena menjadi seorang pemimpin otomatis menjadi seorang pilihan yang memiliki nilai lebih dari karyawannya (Lussier & Achua, 2016). Menjadi seorang pemimpin yang bisa membuat nilai keberhasilan pada sebuah perusahaan, antara lain adalah mempunyai visi, integritas, keberanian, kepedulian, kebijaksanaan, semangat, komitmen, dan ketulusan (Northouse, 2021). Untuk membentuk suatu kinerja yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut (Daft, 2018). Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Kinicki & Fugate, 2020).

Setiap pimpinan memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda dalam menggerakkan karyawan dan perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan setiap pimpinan akan membangun gayanya sendiri-sendiri (Northouse, 2021). Pimpinan sebagai pusat kekuatan bagi perusahaan mau tidak mau harus mampu berkomunikasi kepada semua pihak, baik secara formal maupun informal (Daft, 2018). Keterampilan 3 komunikasi pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya di sebuah perusahaan

(Noe, & Wright, 2018). Salah satu cara membangun hubungan yang lebih baik dalam sebuah perusahaan adalah tercipta komunikasi yang efektif, baik antara pimpinan kepada bawahan maupun antara bawahan kepada pimpinan, juga antara sesama tingkatan (Kinicki & Fugate, 2020).

Pegawai/karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan untuk memajukan dan menjalankan pekerjaan dan program-program yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut, baik mengenai persoalan peraturan maupun kebijakan perusahaan (Noe, & Wright, 2018). Dalam sebuah perusahaan komunikasi merupakan alat yang berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota sehingga sebuah perusahaan dapat berjalan maju (Daft, 2018). Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Kinicki & Fugate, 2020). Pemimpin yang baik adalah yang berkualitas (Northouse, 2021). Kualitas yang dimaksud bukan yang diklaim (diakui) oleh seorang pimpinan atau oleh mereka yang akan dipromosikan atau mempromosikan diri duduk pada posisi itu, melainkan kualitas atas dasar pengakuan bawahan atau masyarakat (Lussier & Achua, 2016).

Sama halnya dengan pegawai, pemimpin sangat berperan penting dalam suatu perusahaan guna untuk menjalankan visi dan misi perusahaan (Yukl, 2013).

Perusahaan akan maju dan berkembang ketika pimpinan dan pegawainya memiliki kedisiplinan yang baik dan teratur (Dessler, 2020).

Dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, pimpinan harus memiliki pesan apa yang akan disampaikan, media apa yang akan digunakan, serta bagaimana respon pegawai tersebut saat pimpinan memberikan motivasi (Ivancevich, 2018).

Secara terminologi komunikasi berasal dari bahasa Latin yakni *communico* yang artinya membagi, dan *communis* yang artinya membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih (Cangara, 2014). Dalam buku yang pengertian komunikasi menjurus pada komunikasi organisasi disebutkan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Robbins & Judge, 2017).

Komunikasi Organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi dan di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih giat dan produktif dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah komunikasi organisasi. (Kreitner & Kinicki, 2013)

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi dan ide antar anggota organisasi. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tujuan dan sasaran organisasi, serta peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2017)

Komunikasi organisasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi diagonal. Komunikasi dari atas ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan.

Komunikasi ini biasanya digunakan untuk menyampaikan informasi, instruksi, dan kebijakan dari atasan kepada bawahan. Komunikasi dari atas ke bawah yang efektif dapat membantu karyawan memahami tujuan dan sasaran organisasi, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut. Komunikasi ini juga dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. (Daft, 2018)

Komunikasi dari bawah ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari bawahan ke atas. Komunikasi ini biasanya digunakan untuk menyampaikan umpan balik, saran, dan keluhan dari bawahan kepada atasan. Komunikasi dari bawah ke atas yang efektif dapat membantu atasan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan. Komunikasi ini juga dapat membantu atasan memperbaiki kinerja organisasi. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2018)

Komunikasi diagonal atau disebut juga komunikasi silang (*cross communication*) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Karyawan biasanya paling efektif dalam komunikasi diagonal atau komunikasi lintas saluran karena biasanya tanggung jawab mereka muncul di beberapa rantai otoritas perintah dan jaringan yang berhubungan dengan jabatan (Ruliana, 2014). Sedangkan pola komunikasi diagonal menurut Wursanto (2008) adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan yang berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak yang lain.

Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Wings Polewali Mandar. Penelitian ini akan fokus pada tiga jenis komunikasi organisasi, yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horizontal.

Penelitian ini berfokus pada peran penting komunikasi organisasi dalam 6 meningkatkan motivasi kerja karyawan di Wings Polewali Mandar. Komunikasi organisasi, yang mencakup pertukaran informasi, ide, dan emosi di lingkungan kerja, menjadi landasan utama dalam memahami dinamika internal sebuah organisasi (Putnam & Cheney, 2016). Definisi ini diperkuat oleh kontribusi dari Shockley-Zalabak (2015) yang menggarisbawahi pentingnya komunikasi organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Teori-teori komunikasi organisasi, seperti yang dijelaskan oleh McPhee dan Tompkins (2017), memberikan wawasan tentang bagaimana pesan-pesan disampaikan dan diinterpretasikan dalam konteks organisasi. Studi O'Reilly dan Chatman (2018) juga menyoroti peran budaya kerja yang dibangun melalui komunikasi efektif dalam menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Terlebih lagi, korelasi antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian oleh Schermuly dan Meyer (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan terhadap komunikasi dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi, yang kemungkinan besar berdampak pada motivasi karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi Wings Polewali Mandar untuk meningkatkan strategi komunikasi

organisasi mereka, sejalan dengan temuan Men dan Stacks (2019) yang menyoroti hubungan antara komunikasi dan reputasi korporat.

Wings Group terletak di Sarampu Polewali Mandar Jln.poros Majene-Mamuju, Polewali Mandar Sulawesi Barat. BUKA : Senin s/d Sabtu pkl. 09:00 - 16:00 (sore). sebuah entitas terkemuka mencerminkan budaya kerja yang 7 kolaboratif dan semangat yang tinggi di antara pegawainya. Dalam lingkungan yang beragam ini, karyawan menampilkan dedikasi yang luar biasa terhadap tujuan perusahaan. Namun, dalam dinamika sehari-hari, terlihat adanya fenomena menurunnya motivasi pada sebagian karyawan. Ini dapat tercermin dari kinerja mereka atau interaksi di tempat kerja. Beberapa faktor yang berperan, seperti kurangnya saluran komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan, ketidakjelasan mengenai tujuan perusahaan, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu. Dalam konteks ini, penggunaan teori komunikasi organisasi dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana dinamika komunikasi internal mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan fokus pada peningkatan komunikasi organisasi, skripsi ini bertujuan untuk mengidentifikasi solusi dan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Wings Polewali Mandar, mengintegrasikan teori komunikasi organisasi untuk mencapai tujuan ini.

Alasan kenapa memilih topik ini. Pertama, topik ini sangat relevan dengan dunia bisnis pada umumnya saat ini khususnya di Kabupaten Polewali Mandar, di mana pemahaman tentang bagaimana komunikasi di dalam organisasi memengaruhi motivasi karyawan sangat diperlukan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan teori tentang komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui fokus pada Wings Polewali Mandar, penelitian ini akan memberikan wawasan kontekstual yang aplikatif. Yang terakhir, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan motivasi 8 karyawan melalui perbaikan komunikasi internal. Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Wings Polewali Mandar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan dalam riset yang fokus pada fenomena alami atau gejala kehidupan sehari-hari. Penelitian ini bersifat naturalis atau alamiah, dilakukan di lapangan daripada di laboratorium, sehingga sering disebut sebagai *naturalistic inquiry* atau studi lapangan.

Dalam penelitian ini, sumber data terdiri dari dua jenis. Data primer adalah data yang diambil langsung tanpa perantara sumbernya. Sumber ini dapat berupa benda, situs, atau manusia. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Wings Group Polewali Mandar (Bapak Dedi) dalam observasi yang penulis lakukan. Data sekunder: adalah data yang diambil tidak langsung dari sumbernya, data ini biasanya diambil dari dokumen

meliputi: laporan, karya tulis orang lain, koran dan majalah

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik observasi yakni observasi di Perusahaan Wings Polewali Mandar, kemudian teknik wawancara yakni dilakukan pada Pimpinan Perusahaan dan karyawan Wings Polewali Mandar. Adapun nama-nama yang akan diwawancarai

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga yang menjadi instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Adapun instrumen yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data di lapangan sesuai dengan obyek pembahasan dalam penelitian ini adalah penulis melakukan observasi, interview, dan dokumentasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Dari Atas Ke Bawah

Top-down communication adalah proses di mana informasi, instruksi, dan kebijakan disampaikan dari manajemen puncak ke bawah di dalam suatu organisasi. Di Wings Polewali Mandar, pendekatan ini ditekankan sebagai sarana untuk memastikan semua karyawan memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan secara konsisten. Komunikasi yang efektif dari atas ke bawah berperan penting dalam memastikan bahwa setiap level dalam organisasi memahami peran mereka secara jelas dan berkontribusi sesuai dengan harapan perusahaan.

Studi oleh Robbins dan Judge (2018) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa informasi yang mereka terima jelas dan relevan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa didukung dan dipahami oleh manajemen. Selain itu, Locke dan Latham (2002) menyoroti pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan dukungan untuk mencapainya. Firtriani menambahkan bahwa di Wings Polewali Mandar, karyawan tidak hanya diberi tujuan yang realistis, tetapi juga mendapatkan panduan dan dukungan untuk mencapainya. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mengarahkan upaya mereka secara lebih fokus dan efektif.

Muhammad Askar menekankan pentingnya kolaborasi dan kerjasama antara karyawan dan atasan di Wings Polewali Mandar. Komunikasi yang terbuka tidak hanya memfasilitasi hubungan yang lebih baik tetapi juga membangun kepercayaan dan mengurangi konflik. Hal ini konsisten dengan penelitian oleh Hackman dan Oldham (1980) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks Wings Polewali Mandar, pendekatan komunikasi yang efektif dari atas ke bawah tidak hanya merupakan kunci untuk mencapai tujuan bisnis tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Dengan menekankan pemahaman yang jelas, dukungan yang kuat, dan kolaborasi antar karyawan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi Dari Bawah Ke Atas

Komunikasi yang efektif dari bawah ke atas tidak hanya memenuhi kebutuhan sosial karyawan untuk dihargai dan didengar, tetapi juga membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan (Muhammad Rifansyah). Rifansyah menyoroti bahwa di Wings Polewali Mandar, komunikasi ini sangat terbuka dan mendukung, memberikan karyawan saluran yang baik untuk menyampaikan ide, masukan, atau masalah kepada manajemen melalui berbagai platform seperti rapat tim dan formulir umpan balik.

Studi oleh Robbins dan Judge (2018) menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari manajemen terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pengalaman Budi yang menyatakan bahwa karyawan merasa dihargai dan didengar, menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan mendukung di Wings Polewali Mandar.

Umpan balik positif dari manajemen terhadap kontribusi karyawan tidak hanya berupa apresiasi verbal tetapi juga pengakuan formal seperti penghargaan atau pengakuan publik (Muhammad Askar). Locke dan Latham (2002) menekankan bahwa umpan balik yang jelas dan konstruktif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, membantu karyawan merasa terdorong untuk terus berkinerja tinggi. Pengakuan terbuka dari atasan terhadap pencapaian tim, seperti yang dijelaskan oleh Alfian, memperkuat rasa solidaritas dan kebersamaan di antara anggota tim. Penelitian oleh Hackman dan Oldham (1980) menunjukkan bahwa kebersamaan dalam tim dapat meningkatkan kinerja kolektif dan motivasi individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks Wings Polewali Mandar, pendekatan komunikasi yang terbuka dari bawah ke atas dan dari atas ke bawah tidak hanya memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Dengan memfasilitasi saluran komunikasi yang efektif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi kreatif dan produktif karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan secara keseluruhan.

Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal tidak hanya tentang pengiriman informasi, tetapi juga membangun ikatan antar individu dan tim yang berkontribusi pada keseluruhan kesehatan dan keberhasilan organisasi. Muhammad Rifansyah menyoroti pentingnya komunikasi antara tim helper dengan tim sales promosi di Wings Polewali Mandar. Mereka berinteraksi secara teratur untuk berbagi informasi tentang persediaan produk, kebutuhan stok, dan umpan balik dari pelanggan. Hal ini membantu kedua tim bekerja secara sinergis untuk memenuhi permintaan pasar dan mengatasi tantangan operasional dengan lebih efektif.

Citra menambahkan bahwa komunikasi teratur antara tim helper dan tim sales membangun saling pengertian dan kepercayaan. Mereka saling mendukung dalam tugas masing-masing, seperti memastikan ketersediaan produk yang dibutuhkan oleh tim sales dan memberikan informasi tentang permintaan dan tren pasar. Hal ini membantu mengoptimalkan manajemen

persediaan dengan lebih efisien, mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan stok, serta meningkatkan responsivitas terhadap perubahan pasar.

Deni menyoroti manfaat menerima masukan langsung dari tim sales mengenai tren produk yang sedang diminati oleh pelanggan. Informasi ini memungkinkan tim helper untuk menyesuaikan persediaan di gudang dengan lebih tepat waktu, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan kemampuan perusahaan untuk merespons permintaan pasar dengan lebih cepat dan lebih baik.

Basir menekankan bahwa komunikasi yang baik antara berbagai tim, seperti antara helper dan sales promosi, tidak hanya memperkuat hubungan kerja tetapi juga meningkatkan kolaborasi. Hal ini menciptakan persepsi bahwa setiap anggota tim adalah bagian dari satu tim besar yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks Wings Polewali Mandar, komunikasi diagonal yang efektif tidak hanya memfasilitasi pengiriman informasi yang tepat waktu dan akurat antar tim, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan kerjasama yang esensial untuk kinerja organisasi yang baik. Dengan membangun ikatan antar individu dan tim, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi konflik, dan merespons dengan lebih cepat terhadap dinamika pasar yang berubah-ubah.

4. SIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan wings polewali mandar dari segi komunikasi atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi diagonal, dapat disimpulkan bahwa praktik komunikasi yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan keberhasilan organisasi. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat diambil:

Komunikasi dari atas ke bawah yang jelas dan terbuka dari manajemen puncak ke karyawan tidak hanya membantu dalam memahami tugas dan tanggung jawab, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Hal ini juga memberikan perlindungan dan mendukung kebutuhan fisik serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Komunikasi dari bawah ke atas yang terbuka dan mendukung dari karyawan ke manajemen menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan inklusif. Ini memperkuat kolaborasi antar tim dan membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan manajemen. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga penting untuk mempertahankan motivasi dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Peran media massa antara berbagai tim, seperti antara helper dan sales promosi, memfasilitasi pengiriman informasi yang tepat waktu dan berkontribusi pada keseluruhan kesehatan organisasi. Kolaborasi yang efektif antara tim-tim ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat hubungan kerja dan solidaritas di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th Edition. Pearson
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (6th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2020). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Cangara, H. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ruliana, E. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto, I. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.