

EFEKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK LOKAL (LPPL) ATV KOTA BATU

Elisabet Tri Krisdian & Fathul Qorib

Prodi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi

Email : elisabethtri20@gmail.com

Abstract: *ATV Batu Local public broadcasting agency as a government container in disseminating information through electronic media need to make improvements and increase productivity to meet the needs of people of Batu in terms of information. The purpose of this research is to know and know the role of organizational communication in improving the effectiveness of work and knowing the inhibitory factor in the communication of organizations in the LPPL ATV Batu. The theory used in this study was organizational communication theory and work effectiveness. And researchers focus the research on measuring the effectiveness of work and factors that inhibit organizational communication. In this study the method used to assess the problem is a qualitative descriptive method. Technique of selection of informant through purposive sampling technique. The data analysis methods used are data reduction, data presentation, and conclusion withdrawal. From research conducted researchers drew the conclusion that, 1) an organizational communication approach plays a role in enhancing the effectiveness of work due to the presence of relationships with the organizational environment (external and internal). LPPL ATV Batu as information media has done some approach with the organizational environment both external and internal, so the effectiveness of working in processing the information runs effectively. 2) factors that inhibit in increasing effectiveness in LPPL ATV Technical barriers are not predicted like the presence of signal interference in sending messages, frequency of wave interference is hampered by development. While human disorders that slow down communication in the LPPL ATV Batu there is an emotional feeling of an employee to the environment where he works and has not maximized leaders in providing briefings to employees.*

Keywords: *Organizational communication, job effectiveness, and ATV Batu*

Abstrak: Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Agropolitan TV (ATV) Kota Batu sebagai wadah pemerintah dalam menyebarkan informasi melalui media elektronik perlu melakukan perbaikan dan meningkatkan produktifitas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Batu dalam hal informasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja dan mengetahui faktor penghambat dalam komunikasi organisasi di LPPL ATV Batu. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori komunikasi Organisasi dan efektifitas kerja. Peneliti memfokuskan penelitian dalam mengukur efektifitas kerja dan faktor yang menghambat komunikasi organisasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pemilihan informan melalui Teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari penelitian yang dilakukan peneliti menarik kesimpulan bahwa, 1) pendekatan komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan efektifitas kerja karena adanya hubungan-hubungan dengan lingkungan organisasi (eksternal dan internal). LPPL ATV Batu sebagai media informasi sudah melakukan beberapa pendekatan dengan lingkungan organisasi baik eksternal dan internal, sehingga efektifitas kerja dalam memproses informasi berjalan dengan efektif. 2) Faktor yang menghambat dalam meningkatkan efektifitas di LPPL ATV hambatan teknis yang tidak diperkirakan seperti adanya gangguan sinyal dalam mengirim pesan, gangguan gelombang frekuensi yang terhambat oleh pembangunan. Sementara gangguan manusiawi yang mengambat komunikasi di LPPL ATV Batu ada perasaan emosional seorang karyawan terhadap lingkungan dimana ia bekerja dan belum maksimalnya pemimpin dalam memberikan pengarahan kerja kepada karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Efektifitas Kerja, dan ATV Batu

PENDAHULUAN

Komunikasi sangat dibutuhkan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah sumber kehidupan manusia dalam berinteraksi dan menjalankan aktifitas dalam keadaan sadar. Dengan

berinteraksi dapat membangun hubungan dan relasi yang baik dengan orang lain. Tidak hanya berinteraksi tetapi komunikasi juga digunakan sebagai sarana untuk mempengaruhi individu lain dan mengubah perilaku individu tersebut. Selain dengan individu lain, komunikasi diperlukan dalam suatu kelompok organisasi. Organisasi muncul karena ada beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama berkumpul dan melakukan suatu interaksi. Menurut Umar (2001 : 33), organisasi merupakan suatu hubungan (*relationships*) struktural yang mengikat perusahaan.

Oleh karenanya anggota organisasi perlu dikoordinasikan dengan baik. Ketika kumpulan orang-orang dalam organisasi semakin banyak, maka pengendalian setiap anggota di dalam organisasi semakin sulit. Sehingga sangat diperlukan sosok pemimpin yang bertugas untuk memimpin dan menjadi pusat informasi bagi anggota-anggotanya. Pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi dapat membangun iklim dan budaya organisasi yang baik. Jika terjadi disharmonisasi dalam organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diembannya. Sehingga lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

Tidak hanya hubungan komunikasi organisasi internal, hubungan komunikasi eksternal juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan mengembangkan organisasi menjadi lebih maju. Di dalam industri media khususnya *broadcasting*, membutuhkan kepekaan yang tinggi terhadap fenomena yang muncul dalam kehidupan sehari-hari sebagai bahan informasi yang akan kita berikan kepada masyarakat. Selain itu lingkungan yang dinamis membuat media harus terus berinovasi agar media terus berkembang dan hidup. Contohnya saja media Net. TV yang menekankan visi misinya untuk memberikan acara-acara tv yang inovatif, kreatif, menghibur, dan inspiratif. Dalam merekrut sumber daya manusia Net. TV juga berani mencari pekerja muda atau *fresh graduate* yang memiliki kreatifitas yang tinggi. Pada era media digitalisasi ini, banyak persaingan-persaingan yang datang bukan dari media televisi saja, tetapi juga dari media-media online yang saat ini diminati banyak kalangan dari anak-anak sampai dewasa.

Maka dari itu, efektifitas kerja dilihat juga dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Bagaimana organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga mampu bersaing dengan media-media yang ada. Meskipun diperhadapkan dengan lingkungan yang fleksibel bukan berarti seorang karyawan hanya dituntut untuk menyelesaikan *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan. Selain dituntut untuk lebih produktif secara tidak sadar efektivitas dalam bekerja akan terbentuk dengan sendirinya. Banyaknya televisi lokal sebagai media informasi dan bisnis yang pernah menjamur di Malang Raya, hanya beberapa televisi yang masih eksis di Malang Raya, salah satunya ATV Batu (Agropolitan TV). Sebelumnya ATV Batu adalah anggota dari Kompas TV, dengan bergabungnya Kompas TV acara yang disajikan menjadi beragam. Tetapi setelah Pemerintah Kota Batu memutuskan perizinan bergabungnya Kompas TV dan ATV Batu, maka sumber dana untuk beroperainya ATV Batu hanya berasal dari APBD pemerintah. ATV Batu merupakan stasiun lokal yang memberikan informasi seputar Kota Batu dan Malang Raya dan cukup digemari oleh warga Batu, Malang dan sekitarnya.

Beberapa program ATV Batu memiliki peran penting dalam mendukung usaha warga, komunitas-komunitas lokal, dan seniman lokal yang ada di Kota Batu. Program acara pada televisi sangat penting untuk mengembangkan keorganisasiannya sendiri sehingga dipercaya publik (Ngguna & Qorib, 2018). Dengan berkurangnya program yang ditawarkan oleh ATV Batu sampai saat ini ATV Batu dapat bangkit lagi dengan program-program baru yang diberikan untuk warga Kota Batu dan sekitarnya, tak lepas dari usaha yang dilakukan oleh karyawan ATV Batu. Selain itu diharapkan ATV Batu sebagai media informasi yang bergabung dengan Pemerintah Kota Batu dapat menerapkan

fungsinya untuk menjadikan Kota Batu sebagai Kota Agribisnis. Bukan sekedar media yang diatur oleh pemerintah dalam memenuhi kebutuhan politik.

Maka dari itu peneliti ingin mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja di Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) ATV Batu, baik komunikasi organisasi dengan lingkungan sekitarnya dan lingkungan internal yang ada di ATV Batu sendiri. Sebagai salah satu lembaga penyiaran publik lokal di Kota Batu yang bertujuan sebagai media pembentuk masyarakat madani yang informatif, komunikatif, aspiratif, dan kreatif serta meningkatkan kualitas informasi yang cepat, tepat, dan mudah dipahami. Sebelum memberikan informasi yang tepat bagi penonton, ada baiknya mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas kerja karyawan LPPL ATV Batu. Sehingga kedepannya karyawan di LPPL ATV Kota Batu dapat meningkatkan efektifitas kinerjanya dan mampu secara maksimal memberikan suguhan acara yang informatif dan edukatif bagi penonton.

Peningkatan efektivitas suatu lembaga media bisa menggunakan teknik-teknik komunikasi yang telah dipelajari dalam ilmu komunikasi organisasi. Komunikasi sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang untuk berinteraksi dan menerima *feedback* dari lawan bicara untuk mencapai tujuan. Sedangkan organisasi adalah bentuk dari gabungan-gabungan individu yang tergabung dalam kelompok (formal maupun informal) menjadi satu komunitas yang memiliki tujuan yang sama. Menurut Zelko dan Dance dalam Muhammad (2011:65) komunikasi organisasi merupakan suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi organisasi membutuhkan adanya hubungan timbal balik dengan lingkungan eksternal dan lingkungan internal organisasi. Lingkungan internal terdiri dari hubungan organisasi dengan individu, maupun kelompok yang ada di dalam organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal terdiri dari hubungan organisasi dengan lingkungan luar organisasi dalam hal pemasaran, penjualan, dan pencarian sumber informasi.

Pendekatan komunikasi organisasi menurut Ruliana (2014) ada tiga, yaitu pendekatan makro, pendekatan mikro dan pendekatan individual. Pendekatan makro dianggap sebagai struktur global untuk berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Dalam berinteraksi ini organisasi kegiatan yang menunjang organisasi dalam mencari informasi yaitu memproses informasi dari lingkungan, melakukan identifikasi fenomena di lingkungan, melakukan integrasi atas informasi, dan menentukan tujuan organisasi secara lengkap. Secara tidak sadar lingkungan selalu berubah-ubah, untuk itu dalam berorganisasi sangat penting mengenali lingkungan. Karena organisasi sangat bergantung dengan lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (1999:61) manajer perlu mengidentifikasi, menganalisa, mengevaluasi, mendiagnosa dan bereaksi terhadap kekuatan-kekuatan lingkungan. Sehingga saat lingkungan berubah organisasi mampu memperkirakan dan mengikuti perkembangan lingkungan yang ada. Sebelum menentukan tujuan organisasi, ada baiknya mencari informasi mengenai lingkungan, setelah diproses maka organisasi mampu berintegrasi dengan organisasi lain yang potensial dan dapat memperluas jaringan organisasi.

Sedangkan pendekatan mikro memfokuskan kepada komunikasi dalam unit dan subunit pada organisasi. Komunikasi yang diperlukan pada sebuah struktur organisasi bertujuan untuk berkomunikasi dengan anggota organisasi secara cepat dalam lingkup kecil. Komunikasi mikro juga dapat memberikan orientasi dan pelatihan secara cepat dan tepat karena hanya berisi satu kelompok kecil. Komunikasi di tingkat ini juga berfungsi untuk menjaga iklim organisasi, mensupervisi dan pengarahan pekerjaan dengan lebih baik. Bahkan komunikasi secara mikro juga dapat mengetahui rasa kepuasan dalam organisasi. Organisasi perlu memberikan latihan-latihan untuk mengembangkan keahlian yang juga dibutuhkan organisasi. Dalam suatu organisasi juga perlu adanya keterlibatan anggota dalam menjaga kontinuitas tugas yang telah dibagi, sebab bila suatu organisasi tidak berjalan sesuai dengan manajemen yang baik maka akan keseluruhan tugas dapat terganggu.

Organisasi yang sehat juga ditentukan oleh bermacam-macam faktor yang berbeda, antara lain gaya dan perilaku pimpinan, *behavioural* teman sekerja, dan tingkah laku organisasi itu sendiri. Misalnya pimpinan yang tidak peduli dengan apa yang dilakukan karyawan bisa menjadi alasan karyawan menjadi tidak produktif dan malas untuk bekerja. Pengarahan dan pengawasan juga diperlukan pemimpin untuk mengawasi karyawan di bawah hierarki. Pengarahan dan pengawasan juga dapat dilakukan dengan komunikasi. Terakhir adalah kepuasan dalam bekerja. Dalam organisasi pasti muncul kelompok-kelompok. Baik kelompok yang sudah ditentukan oleh organisasi (struktur organisasi) maupun kelompok yang muncul karena adanya ikatan-ikatan kerja yang mengharuskan untuk berinteraksi selama beberapa waktu. Adanya pendekatan-pendekatan antara relasi kerja dapat mengurangi adanya iklim lingkungan yang buruk yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Terakhir adalah pendekatan individual, dilihat dari tingkah laku individu kepada individu lainnya yang termasuk bagian penting dari sebuah organisasi. Beberapa pendekatan di atas, baik pendekatan makro maupun mikro, tidak akan berjalan tanpa adanya individu yang menjalankan manajemen organisasi hingga pada level individu. Karena sebuah organisasi pada dasarnya adalah kumpulan individu yang diikat dengan manajemen guna mencapai tujuan tertentu. Beberapa komunikasi secara individual ini misalnya berbicara pada satu kelompok kerja, menghadiri dan berinteraksi dalam rapat, menulis dan mengkonsep kegiatan, atau memaparkannya pada kelompok kerja *ad hoc*. Pendekatan juga diperlukan untuk mengenal diri kita sendiri, seberapa jauh kita berpartisipasi di dalam kelompok organisasi agar dilihat oleh individu lainnya.

Pekerjaan yang efektif dan efisien harus dilakukan dalam mengelola sebuah organisasi. Handoko (2001:7) berpendapat efektivitas berhubungan dengan ukuran-ukuran yang dengannya tujuan organisasi dapat dilihat dan dianalisis. Hal ini berkaitan dengan tujuan organisasi, waktu untuk mencapai tujuan, dan orientasi pada *output* yang dihasilkan. Semakin besar kontribusi yang dihasilkan terhadap nilai untuk mencapai tujuan, semakin efektif bagi unit kerja tersebut. Sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Efisiensi menekankan pada bagaimana organisasi menerapkan teknologi sehingga menghasilkan sesuatu yang tinggi tetapi masukan-masukan yang dikeluarkan lebih sedikit, contohnya *input* dalam hal tenaga kerja, bahan, uang, mesin, dan waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena ingin mendapatkan gambaran secara lengkap keorganisasian LPPL ATV Kota Batu. Objek utama dalam penelitian ini adalah LPPL ATV Batu yang berada di alamat Jl. TVRI No. 1000, Oro-oro Ombo Kecamatan Batu Kota Batu dan Gedung B Lt. 3 Block Office Pemerintah Kota Batu. Penelitian ini akan melihat sejauh mana efektivitas kerja dan hambatan-hambatan dalam proses komunikasi organisasi di obyek penelitian. Sumber data yang dipakai ialah wawancara dengan orang-orang yang berhubungan dengan LPPL ATV Batu. Data primer yang didapatkan selama melakukan penelitian berupa hasil wawancara, rekaman suara, dan kuesioner. Sementara data sekunder merupakan data pendukung yang masih relevan dengan apa yang diteliti yang didapat dari dokumen kantor yaitu visi dan misi LPPL Batu, gambaran umum dan juga struktur organisasi yang ada di LPPL ATV Batu. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2010:124) *purposive sampling* proses penentuan informan dengan pertimbangan tertentu karena tidak semua orang dapat dijadikan narasumber.

PEMBAHASAN

Efektivitas kerja dikaitkan dengan pencapaian tujuan dikarenakan dengan melakukan pekerjaan dengan seefektif mungkin, dapat sekaligus mencapai tujuan yang ada. Menurut kedua narasumber efektivitas juga dilihat dari cara berkomunikasi dan melakukan koordinasi dengan sesama rekan kerja.

Dalam berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi, tentu saja penting bagi anggota organisasi melakukan pendekatan. Pendekatan mikro dilakukan terus menerus dalam LPPL, karena koordinasi sangat penting dalam membagikan *jobdesk*.

Pendekatan makro dapat membuka peluang LPPL ATV Batu dalam mencari sumber daya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, sehingga terjadi adanya hubungan timbal balik yang terjadi antara LPPL ATV Batu dengan masyarakat atau Warga Kota Batu. Kebutuhan LPPL ATV Batu untuk terus berproduktivitas ialah informasi, informasi dapat mempengaruhi setiap orang yang ada di dalam dan di luar organisasi untuk menjadikan LPPL ATV Batu sebagai wadah mengirimkan pesan secara cepat dan tepat sesuai visi misi LPPL ATV Batu mengingat lingkungan juga berubah sangat cepat. Dalam meningkatkan produktivitas tentu saja pemimpin organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya dalam mengelola informasi.

Supervisor bertanggung jawab untuk memastikan orang-orang yang ada di bawahnya menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan memberikan pengarahan yang baik dalam mencapai tujuan bersama akan semakin mudah. Dapat disimpulkan karena adanya sistem dan budaya di dalam organisasi, informasi yang didapat dapat diterima dengan baik, tetapi dalam mengarahkan tugas dan tanggung jawab ada kekurangan karena tidak dapat bertatap langsung. Selain mudahnya dalam mencapai tujuan bersama, fungsi informatif dalam organisasi terimplementasikan dari arahan-arahan kepala devisi. Adanya hubungan komunikasi organisasi yang terjadi melalui komunikasi kebawah, keatas, dan diagonal. Membuktikan pengarahan pimpinan ke karyawan dalam memberikan pengarahan kerja berjalan dengan baik, begitu pula dengan komunikasi yang terjadi saat karyawan menyampaikan keluhan atau masukan-masukan bagi pimpinan organisasi.

Selain pendekatan-pendekatan di atas, Fungsi komunikasi organisasi yang bersifat informatif dapat meningkatkan efektivitas kerja yang terjadi antara pemimpin organisasi dan karyawan. Adanya pengarahan dan pemberian tugas yang terstruktur membantu para karyawan memperoleh informasi. Dengan adanya informasi itu maka tujuan lebih mudah dicapai oleh karyawan LPPL ATV Batu. Yang dapat diamati dari hasil penelitian ialah adanya komunikasi ke atas, dan kebawah yang sudah terstruktur. Adanya fungsi komunikasi merupakan tambahan-tambahan untuk LPPL ATV Batu dalam mencegah hambatan-hambatan komunikasi yang ada. Seperti memotivasi karyawan, memberikan pengarahn dan tugas, serta memanjemen peraturan-peraturan agar dilaksanakan dengan baik.

Dalam mencapai suatu tujuan tentu saja LPPL ATV Batu membutuhkan beberapa sumber. Handoko (1999:61) mengatakan seluruh manajer harusnya menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi yang dikelolanya. Ia tidak boleh terlalu fokus pada internal organisasinya terus-menerus. Dilihat dari tujuan organisasi ATV Batu, ATV Batu merupakan salah satu sumber informasi yang dibutuhkan oleh warga Batu, Malang dan sekitarnya. Tentu saja ATV Batu harus mencari sumber informasi tersebut, informasi yang didapatkan tentu saja dari beberapa komunitas, instansi perusahaan, pemerintah kota, dan juga informasi dari warga lokal. Dengan menjadi media partner warga lokal ATV Batu juga memperoleh sumber dana/pendapatan untuk organisasi kedepannya. Organisasi harus dapat mengolah bahan baku dari sekelilingnya, seperti tenaga kerja, hubungan eksternal organisasi, dan sumber daya lainnya untuk ditransformasikan menjadi produk dan jasa. Dari sanalah organisasi bisa berjalan. Sehingga pendekatan dengan lingkungan sekitar juga diperlukan untuk adanya timbal balik dan keberlangsungan LPPL ATV Batu dalam memperoleh informasi.

Sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan ATV Batu pastilah memiliki karakter kerja yang berbeda-beda. Dengan posisi yang berbeda maka beban tugasnya pun berbeda. Kemampuan kerja dapat dinilai saat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru atau budaya kerja yang baru. Selain

untuk melatih kemampuan kerja, dalam berkomunikasi dengan orang yang baru kita mampu memahami karakter atau sifat orang yang berbeda-beda. Sehingga saat kita memberikan pesan kepada orang lain pesan yang kita sampaikan dapat dipahami dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas tidak ada gangguan dalam berproduktivitas.

Selain itu, keahlian menjadi sumber bekerjanya suatu organisasi. Jika pendapatan, SDM, dan informasi adalah alat dan bahan yang digunakan untuk organisasi dapat beroperasi maka keahlian adalah mekanisme agar alat dan bahan itu dapat terbentuk. Keahlian akan didapat seiring dengan berjalannya waktu melalui pengalaman dan latihan-latihan. Tentu saja pemimpin yang tahu bagaimana dan dimana bagian yang kurang dari karyawannya sehingga berbeda orang maka berbeda pula keahlian yang harus dikembangkan. Untuk itu dalam mengontrol karyawannya, maka pemimpin harus melakukan pendekatan dengan karyawan yang dipimpinya.

Sayangnya di LPPL ATV Batu, karena bekerja sama dengan Pemerintah Kota Batu, ada batasan-batasan karena seluruh informasi dan tatanan manajemen dibatasi oleh pemerintah. Contohnya saja, dalam hal keuangan sumber dana terbesar LPPL ATV Batu berasal dari pemerintah. Sehingga kerja sama dengan pihak luar dalam hal mencari sponsor sangat sulit dilakukan. Untuk berkembang tentu saja dana dari luar lingkungan eksternal sangat diperlukan. Selain itu sumber informasi yang didapatkan juga harus sesuai dengan yang Pemerintah Kota Batu inginkan.

Kesehatan perusahaan dilihat dari kebijakan yang berlaku dan bagaimana kebijakan tersebut dapat diimplementasikan sehari-hari. Kebijakan harus dibuat agar iklim organisasi berjalan lancar. Dalam tatanan manajemen, orang yang memiliki kewenangan mengendalikan informasi harus dapat memberikan intruksi supaya perintah-perintah dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Adanya gangguan dalam menerima pesan karena masalah lingkungan internal menghambat produktifitas. Komunikasi bukan hanya cara kepala divisi bicara, melainkan dengan berkomunikasi ada perubahan-perubahan yang sejalan dengan apa yang diharapkan dari pesan yang disampaikan oleh kepala divisi. Dalam hal memberikan perintah, ada kalanya karyawan menyepelekan isi dari perintah tersebut.

Karena budaya yang sudah terbentuk dari awal ketika karyawan LPPL ATV Batu tidak menjalankan kebijakan yang ada dan tidak ada konsekuensi yang akan didapat, maka kebijakan yang ada di LPPL ATV Batu itu bersifat longgar dan tidak memaksa. Mayo melakukan penelitian dalam Handoko (1999:51), menurut hasil penelitian yang dilakukan adanya hubungan manusiawi yang menimbulkan reaksi emosional yang kompleks mempengaruhi peningkatan produktifitas. Perhatian simpatik dari pengawas atau pemimpin mendorong tingkat motivasi pegawai. Untuk itu pendekatan komunikasi sangat diperlukan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Akibat jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan kriteria karyawan membuat seringnya karyawan keluar masuk dari perusahaan.

Kebiasaan tersebut akan semakin sulit diubah ketika individu tersebut mempengaruhi orang lain guna melakukan hal yang sama. Yang dibutuhkan ialah komunikasi dengan baik dengan cara pengawasan dan pengarahan agar lingkungan kerja selalu kondusif. Dengan adanya pengawasan dan pengarahan diharapkan karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Karena dengan adanya kedisiplinan maka, tidak akan mengganggu efektifitas dalam bekerja yang mengharuskan bekerja dalam lingkup kelompok bukan perorangan.

Kepuasan kerja diciptakan dari lingkungan kerja itu sendiri. Meskipun setiap keahlian seseorang dalam bekerja berbeda-beda seluruh anggota organisasi memiliki kewajiban menciptakan lingkungan yang emosional dengan karyawan lainnya. Peranan kepala divisi sebagai pemimpin karyawan juga dapat menentukan kepuasan pekerja. Dalam berinteraksi dengan karyawan pemimpin dapat melakukan pendekatan-pendekatan (mikro) untuk mengenali karakter masing-masing karyawan. Karena karyawan

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sehingga manajemen harus memperhatikan kebutuhan masing-masing karyawan. Saat kepuasan karyawan tercapai maka akan muncul loyalitas dari dalam diri mereka. Dengan adanya loyalitas dalam pegawai maka loyalitas tersebutlah yang menjadi faktor meningkatnya efektivitas kerja pada sebuah organisasi.

Selain pendekatan-pendekatan mikro di atas, dalam mencapai kepuasan kerja di LPPL ATV Batu juga dibutuhkan pendekatan-pendekatan individual. Sehingga karyawan merasa mendapatkan pengakuan dari lingkungan masyarakat dan lingkungan dimana dia bekerja. Dengan begitu dengan apa yang dia berikan bagi perusahaan berdampak bagi orang-orang disekitarnya. Pada hakekatnya dengan diterimanya karyawan dalam suatu kelompok, dan membentuk kepuasan dalam berorganisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja. Tentu saja keterampilan dalam berkomunikasi dari karyawan sangat diperlukan untuk memenuhi kepuasan-kepuasan pribadi. Organisasi perlu menadakan rapat terbatas dengan anggota kecil agar orang saling memberikan masukan bahkan berdebat untuk mengambil satu keputusan.

Individu atau kelompok dalam organisasi harus memberikan pendapat atau program baru untuk kegiatan organisasi dimasa depan. Agar pendapat dapat diterima perlu adanya komunikasi yang baik diantara orang-orang yang berkepentingan terhadap putusan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, obeservasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan di ATV Batu, dari keempat faktor yang menjadi tolok ukur dalam meningkatkan efektivitas kerja di ATV Batu, ada beberapa yang sudah dijalankan dengan baik dan ada pula yang belum berjalan dengan baik. Adanya keterbatasan dalam melakukan pendekatan komunikasi organisasi baik pendekatan makro, mikro, dan internal merupakan hal yang harus ditingkatkan pemimpin saat berkomunikasi dengan karyawan dan lingkungan kerja organisasi.

Hambatan Komunikasi di Lembaga Penyiaran Publik Lokal ATV Batu

Setiap keberhasilan suatu organisasi berasal dari komunikasi. Komunikasi yang efektif menciptakan keharmonisan dalam organisasi. Adanya komunikasi yang efektif pada seluruh pihak yang bertanggung jawab dapat menerjemahkan simbol-simbol yang dikirim dan didapatkan sehingga alur pesan berjalan dengan baik dari pengirim ke penerima pesan. Pengirim pesan tidak bisa hanya memikirkan isi dari pesan itu sendiri tetapi juga memikirkan bagaimana pesan itu diolah dan disajikan agar dapat memengaruhi orang lain sebagaimana keinginan pengirim pesan. Hambatan-hambatan yang sering kali terjadi di ATV Batu ialah, hambatan teknis dan hambatan manusiawi. Hambatan teknis yang tidak dapat diperkirakan akan terjadi menjadi kendala saat akan menyelesaikan *deadline*. Pemimpin organisasi harus memikirkan solusi secara cepat dan tepat untuk mengatasi gangguan-gangguan tersebut. Selain itu perbedaan persepsi sering dijumpai pada organisasi-organisasi lain. Karena adanya batasan media dan pertemuan atau komunikasi dua arah, kepala divisi harus membuat saluran-saluran komunikasi baru atau meningkatkan komunikasi informal.

Selain hambatan teknis mengenai media yang digunakan untuk berkomunikasi, dan perbedaan persepsi ada juga hambatan manusiawi yang dipaparkan oleh narasumber yaitu pesasaaan inferior sebagai seorang junior yang sering kali dianggap kurang memiliki pengalaman dapat menghambat proses komunikasi. Karena perasaan inferior maka beberapa orang akan menutup diri dan menjadi tidak percaya diri ketika berkomunikasi dengan orang lain.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut perlu adanya komunikasi yang terbuka, dan memproses pesan dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam menginterpretasikan pesan antara kepala divisi LPPL Batu dengan karyawan. Sehingga adanya timbal balik dari pengirim dan penerima meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Pendekatan komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karena adanya hubungan-hubungan dengan lingkungan organisasi (eksternal dan internal). LPPL ATV Batu sebagai media informasi sudah melakukan beberapa pendekatan dengan lingkungan organisasi baik eksternal dan internal, sehingga efektivitas kerja dalam memproses informasi berjalan dengan efektif. LPPL ATV Batu juga semakin berkembang meskipun telah bekerja secara mandiri dengan bantuan Pemerintah Kota Batu.

Faktor yang menghambat dalam meningkatkan efektifitas di LPPL ATV hambatan-hambatan teknis yang tidak diperkirakan seperti adanya gangguan sinyal dalam mengirim pesan, gangguan gelombang frekuensi yang terhambat oleh pembangunan. Sementara gangguan manusiawi yang menghambat komunikasi di LPPL ATV Batu ada perasaan emosional seorang karyawan terhadap lingkungan dimana ia bekerja dan belum maksimalnya pemimpin dalam memberikan pengarahan kerja kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Ngguna, FM & Qorib, F. 2018. Makna Sukses dalam Iklan Rokok LA Lights. *JISIP Vol 7 No 3 Hal 82-93*.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan studi kasus*. Jakarta. Rajawali Press
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&G*. Bandung. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.