

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Media Komunikasi

a. Pengertian Media Komunikasi

Media komunikasi adalah jenis komunikasi yang ditujukan kepada sejumlah kalangan yang tersebar melalui media cetak, surat kabar, majalah, elektronik, radio, dan televisi sehingga pesan dapat diterima secara bersamaan (Pratyaksa & Putri, 2021).

b. Jenis-jenis Media Komunikasi

Menurut (Laksono, 2019) terdapat 3 jenis media komunikasi yaitu:

1. Media Komunikasi Publik

Merupakan media komunikasi yang dibawah kewenangan langsung oleh pemerintah, contoh: Televisi Republik Indonesia dan Radio Republik Indonesia

2. Media Komunikasi Swasta

Merupakan media komunikasi massa yang dimiliki oleh seseorang maupun kelompok yang digunakan menyebarkan pesan kepada khalayak.

3. Media Komunikasi Komunitas

Berorientasikan pada kepentingan dan kebutuhan anggota sebuah komunitas.

Jenis media komunikasi yang terdapat pada Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas adalah media komunikasi komunitas

c. Faktor-faktor Media Komunikasi

Terdapat beberapa faktor media komunikasi yang disampaikan oleh Laksono, (2019) yaitu :

1. Penyusunan konten

Konten dikelola berdasarkan hasil diskusi, sehingga inisiatif penyusunan konten didasari dari hasil diskusi dan kesepakatan bersama oleh regu penyusun konten.

2. Orientasi Konten

Konten berorientasi pada kebutuhan dan kepentingan anggota organisasi atau komunitas, maka dari itu keberagaman tema juga bergantung pada hal tersebut

3. Sumber Informasi

untuk menjadikan media komunikasi sebagai, pusat informasi, pendidikan, wadah yang menghubungkan dialog antar anggota organisasi, pengawasan dan kontrol, serta menyuarakan pendapat dari para anggota organisasi.

4. Gaya Bahasa

Untuk mendapatkan efek-efek tertentu, dan dapat menjadikan informasi yang disampaikan semakin hidup.

5. Kontrol

Mengawasi dan mengatur terkait dengan isian informasi yang akan disampaikan.

d. Indikator Media Komunikasi

Terdapat 3 indikator media komunikasi yang dijelaskan oleh Halik, (2013) yaitu:

1. Komunikator

Seorang yang bertugas untuk menyampaikan pesan atau informasi pada media komunikasi

2. Pesan

Informasi yang disampaikan oleh komunikator yang ditujukan pada pengguna dan pendengar dari media komunikasi

3. Efek

Dampak dari pesan yang disampaikan berpengaruh dalam kegiatan pekerjaan dan sehari-hari kepada pengguna dan pendengar media komunikasi

2. Organizational Learning

a. Pengertian *Organizational Learning*

Organizational Learning didefinisikan sebagai tingkah laku individu yang terus menjalankan pembelajaran dengan efektif secara bersamaan di dalam sebuah organisasi untuk menjadi organisasi yang dapat mengelola juga memanfaatkan pengetahuan menjadi lebih baik (Hardhienata et al., 2019). Tujuan dari *organizational learning* yaitu proses pembelajaran dalam organisasi agar pekerja menjadi efektif dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi. Apabila *organizational learning* terlaksana dengan benar dapat memungkinkan pekerja akan bekerja dengan baik dan akan menjadikan organisasi menuju kearah yang lebih baik (Yahya, 2015).

b. Faktor-faktor *Organizational Learning*

(Efendi & Susanty, 2018) Mengatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi *Organizational Learning* yaitu:

1. *Learning* (pembelajaran)

Pembelajaran merupakan faktor yang bisa mengintegrasikan keempat faktor selanjutnya yaitu : organisasi, manusia, pengetahuan, teknologi, karena pembelajaran berlangsung pada setiap faktor tersebut.

2. *Organization* (organisasi)

Didalam *organizational learning* dilihat dari visi, budaya perusahaan, struktur organisasi juga strategi yang dipakai oleh perusahaan.

3. *People* (manusia)

Pegawai, manajer, pelanggan, mitra bisnis, vendor, juga masyarakat.

4. *Knowledge* (pengetahuan)

Tujuan perusahaan akan berkaitan dengan pengetahuan. Pengetahuan harus digunakan dan dikelola dengan baik guna memudahkan proses pembelajaran dari SDM disebuah organisasi. Pengetahuan berkaitan pada peningkatan efektifitas perusahaan yang akan berkontribusi pada vitalitas juga keberhasilan perusahaan.

5. *Technology* (teknologi)

Teknologi yang dipakai dalam organisasi harus menjadi fasilitas pembelajaran yang dapat dimanfaatkan juga dimaksimalkan oleh setiap anggota organisasi. Teknologi digunakan dalam mengatur pengetahuan

yang mengacu dengan teknologi berbasis komputer yang mengolektifkan dan mendistribusikan informasi di seluruh organisasi

c. Indikator *Organizational Learning*

(Hardhienata et al., 2019) mengemukakan bahwa *Organizational Learning* memiliki 4 indikator yaitu :

1. Komitmen Individu untuk mengembangkan diri.
Memberikan kesempatan dan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri yang bertujuan meningkatkan kualitas kerja.
2. Komunikasi secara komprehensif tentang visi dari organisasi.
Memiliki pemahaman umum dan tujuan perusahaan secara menyeluruh.
3. Belajar pada kelompok.
Semua tim kerja dan individu dalam organisasi mampu bekerja sama secara terkoordinasi
4. Mengembangkan pola berpikir secara menyeluruh.
Mendorong pegawai untuk eksperimen dan inovasi sebagai meningkatkan proses kerja

d. Perbedaan *Organizational Learning* dan *Learning Organization*

Tabel 2. 1 Perbedaan *Organizational Learning* dan *Learning Organization*

	<i>Organizational Learning</i>	<i>Learning Organization</i>
Definisi	Proses pegawai bertindak berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh melalui aktivitas sehari-hari untuk menangani berbagai situasi bisnis	Tertanam pada struktur organisasi dimana pegawai terus dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menangani situasi bisnis
Tipe	Proses	Struktur
Pembelajaran	Belajar dari situasi bisnis dan fasilitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	Belajar melalui fasilitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
Fokus	Hasil dan pencapaian	Proses dan tujuan

Sumber: *Piyu Postgraduate degree in Chemistry and an MBA (2019)*

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang dimana melakukan segala upaya untuk memenuhi atau mengarahkan kepada tujuan yang ingin diraih (Siswanto, 2019). Fungsi dari motivasi kerja sendiri adalah sebagai dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan pegawai, menumbuhkan rasa kedisiplinan diri dan tanggung jawab dalam bekerja (Pahlawan & Onsardi, 2020). Tujuan dari motivasi kerja yaitu mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Putri & Warianto, 2017).

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Ada 3 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang disampaikan oleh (Bahri & Nisa, 2017) yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang

Memberikan kesempatan kepada anggota organisasi dalam mengembangkan diri

2. Jenis pekerjaan

Ragam aktivitas yang dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup

3. Apakah pegawai merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan yang didapatkan oleh pegawai dalam menjalankan dan berkontribusi pada perusahaan dan pekerjaan sehingga menciptakan rasa bangga

c. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat 3 indikator motivasi kerja yang disampaikan McClelland dalam (Ridho, 2020) yaitu:

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk maju, berprestasi, ingin sukses. Seorang individu merasa terhormat jika dihargai oleh individu lain. Hal tersebut yang menjadi motivasi seorang individu dalam bekerja.
2. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa seperti memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan. Seorang individu akan termotivasi apabila memiliki status sosial dan kekuasaan didalam pekerjaannya. Hal tersebut menjadikan motivasi seorang individu dalam bekerja.
3. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan sosial, dengan saling bekerja sama, berteman, dan hubungan interpersonal. Kebutuhan untuk memiliki jaminan rasa aman, nyaman, dan tenang dalam bekerja. Hal tersebut yang menjadikan motivasi seorang individu dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beragam penelitian yang ada sebelumnya yang akan dijadikan oleh peneliti sebagai teori turunan dan acuan penelitian yang berkorelasi dengan variabel yang ada. Penelitian terlebih dahulu dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

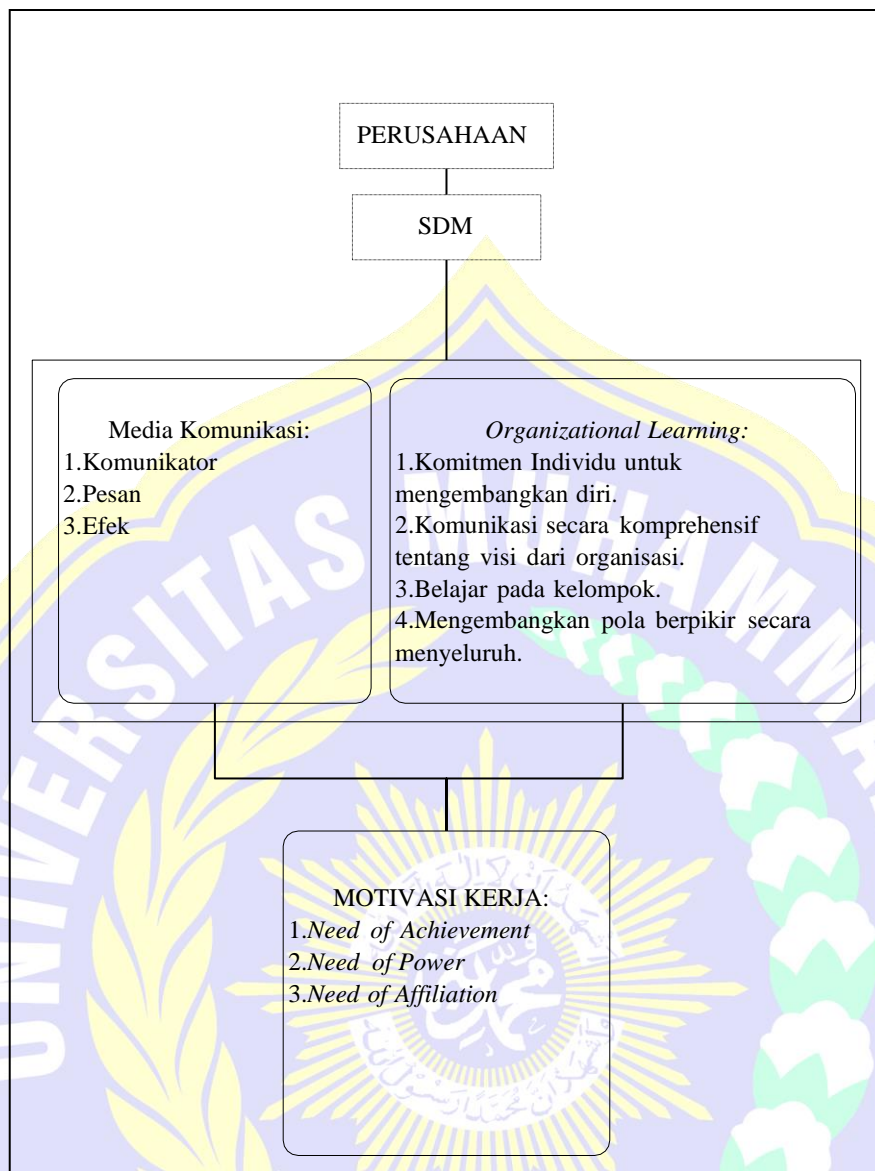
No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Teknik Analisis	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“KOMUNIKASI MASSA PADA KHALAYAK (PENGGUNAAN <i>NEW MEDIA</i> DALAM MEMBENTUK PERILAKU <i>PHYSICAL DISTANCING</i> ” (Pratyaksa & Putri, 2021).	Kuantitatif	Membahas variabel tentang media komunikasi.	Penulisan jurnal ini membahas tentang penggunaan media dalam membentuk perilaku <i>physical distancing</i> .	Peranan Komunikasi Massa, dalam hal ini media sosial dalam membentuk perilaku <i>physical distancing</i> sangatlah efektif agar orang-orang tetap terhubung.
2.	“KUASA MEDIA DALAM KOMUNIKASI MASSA”(Laksono, 2019).	Kuantitatif	Membahas variabel tentang media komunikasi	menjelaskan tentang urusan politik pada media komunikasi, sedangkan penulisan ini tidak membahas urusan politik dalam media komunikasi.	Media massa seharusnya tidak boleh didominasi oleh kepentingan kelompok yang mengontrol. Namun pada akhirnya demi kepentingan bisnis dan politis terjadi praktik konglomerasi media yang dikuasai oleh para oligarki media.
3.	“ANALISIS <i>SEQUENTIAL EXPLANATORY LEARNING ORGANIZATION</i> PADA GURU DITINJAU DARI KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI DAN	Kuantitatif	Membahas variabel tentang <i>organizational learning</i> .	Menjelaskan tentang adanya hubungan pada komitmen organisasi, sedangkan pada penulisan	Terdapat hasil positif antara komitmen organisasi terhadap <i>organizational learning</i> .

	PEMBERDAYAAN”(Hardhienata et al., 2019).			ini tidak ada variabel yang membahas tentang komitmen organisasi.	
4.	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR <i>LEARNING ORGANIZATION</i> PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) (Studi Pada Peserta Pendidikan dan Pelatihan) (Efendi & Susanty, 2018).	Kuantitatif	Menjelaskan variabel tentang <i>organizational learning</i> .	Objek penelitian berbeda dan variabel penelitian jurnal hanya tentang <i>organizational learning</i> .	Persentase learning organization pada PT KAI (Studi Peserta Pendidikan dan Pelatihan) yaitu sebesar 81,86%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori sangat baik.
6.	“PENGARUH PELATIHAN DAN KALIMAT MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN UMKM”(Putri & Warianto, 2017).	Kuantitatif	Menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas kerja.	Objek penelitian dan tidak terdapat variabel yang menjelaskan tentang media komunikasi dan <i>organizational learning</i>	pelatihan yang diberikan tentang sablon baju, menjahit berpengaruh pada produktifitas karyawan UMKM, dan kalimat motivasi yang diberikan pemilik UMKM pada karyawannya berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

7.	“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”(Bahri & Nisa, 2017).	Kuantitatif	terdapat variabel motivasi kerja	variabel pengembangan karir pada jurnal tersebut, sedangkan pada penulisan ini tidak terdapat variabel pengembangan karir.	Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
----	--	-------------	----------------------------------	--	--

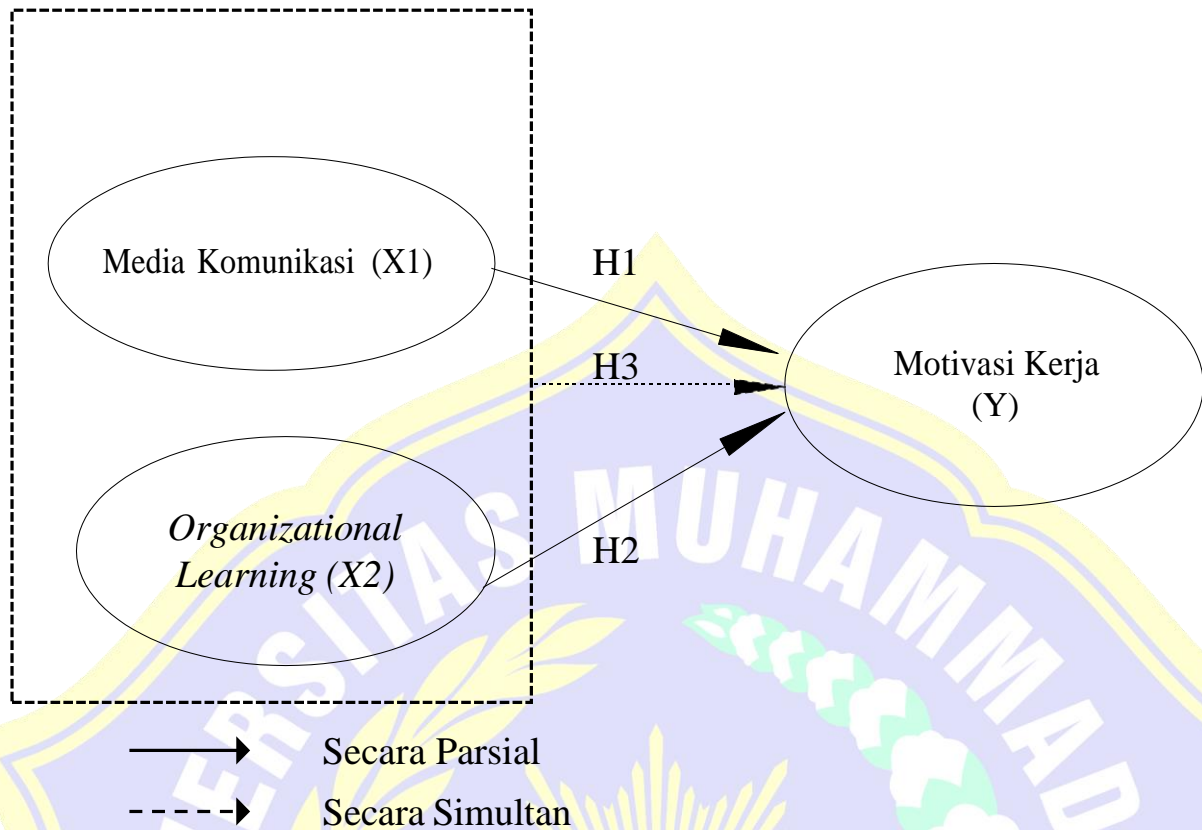
C. Kerangka Konseptual dan Model Analisis

Kerangka konseptual merupakan gambar yang menjelaskan hubungan antar 2 variabel atau lebih, menerangkan teori yang mendasari hubungan dari setiap variabel, dan juga menjelaskan terkait arah dari hubungan tiap variabelnya (Fatihudin, 2020). Pada penelitian ini peneliti melihat terdapat pengaruh media komunikasi (X_1) dan *organizational learning* (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas. Secara ringkas hubungan antar variabel dapat ditunjukkan dengan kerangka konsep dan model analisis penelitian ini seperti berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2023)



Gambar 2. 2 Model Analiss

Sumber: Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji validitas atau kebenarannya melalui penelitian (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis juga merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, lalu rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan kedalam bentuk kalimat pertanyaan, dari gambar kerangka konseptual model analisis diatas maka dalam penelitian ini hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Media Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas.

H2: Diduga *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas.

H3: Diduga Media Komunikasi dan *Organizational Learning* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas.

