

**AKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI
DI PT. BINA MAHASISWA INDONESIA (LIGA MAHASISWA)
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA**

Andra Elfitasari¹

Email:andraelamrdi@gmail.com/ Tel: +6281281904114

Liza Dwi Ratna Dewi²

Email:liza.dwiratna@budiluhur.ac.id / Tel: +6281281129898

Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study aims to describe the activity of Organization Communication in PT. Bina Mahasiswa Indonesia (Student League) in increasing work motivation. The theory used in this research is Maslow's Hierarchy Needs Theory. The method of this research is descriptive qualitative. The results of this study indicate that organizational communication that happens within the organization is not well run. The negative treatment from employees' side is reprimand from the leader given openly through WhatsApp group. Employees prefer that reprimand given personally to them in private area. The cause of high turnover rate due to 2 (two) factors: resign by employee and termination by company. These two factors are the reasons for the high turnover rate in the company. Employee termination decided due to the employee's bad character, such as money corruption and employees lack credibility. While employees who choose to resign due to the physiological needs embodied in the salary which is at the minimum level of government regulation after three-month probation period. Before the three months probation period, the salary is below the minimum government regulation. With the rhythm of fast work, high load, and minimum salary, employees choose to work elsewhere.

Keywords: Motivation, Turn Over, and Organizational Communication

PENDAHULUAN

Disiplin *atlit* menjadi kunci kesuksesan. Karena hal ini baik untuk kompetisi dan melatih disiplin anak muda Indonesia".³

PT. Bina Mahasiswa, yang dikenal dengan nama Liga Mahasiswa Indonesia, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang olahraga. Dikenal dengan sebutan Liga Mahasiswa,

perusahaan ini bertujuan untuk mewujudkan kemampuan para *atlet* muda dalam bidang olahraga tanpa harus meninggalkan pendidikan formal. Dalam memberikan informasi kepada karyawan, terkadang ada perbedaan antara informasi yang ingin disampaikan oleh perusahaan dengan yang ingin didengar oleh para karyawan. Para karyawan ingin mendengarkan masalah-

¹ 1471503084, Mahasiswa Kosentrasi *Public Relations*, Ilmu Komunikasi, Universitas Budi Luhur Jakarta

² Dosen Pembimbing

³ (Erick Tohir, *Melirik Potensi Industri Olahraga*, <https://olahraga.kompas.com/read/2017/11/11/06090261/melirik-potensi-industri-olahraga>, diakses pada tanggal 01 Februari 2018 jam 20:08 WIB.

masalah yang berkaitan dengan masalah mereka. Sedangkan perusahaan mempengaruhi banyak hal selain harapan karyawan di atas. Dengan demikian, banyak informasi yang diberikan perusahaan, tetapi sedikit yang didengarkan karyawan.

Komunikasi yang diterapkan dalam Liga Mahasiswa tidak hanya melibatkan komunikasi internal saja melainkan juga kepada pihak eksternal perusahaan seperti, berhubungan langsung dengan *stakeholders* yaitu pemerintah, perguruan tinggi, berbagai komunitas dan media massa. Tentu dalam hal ini komunikasi organisasi yang baik sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan dalam pihak eksternal guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Bina Mahasiswa Indonesia menjalankan komunikasi organisasi, antara lain yaitu *meeting* internal, melaksanakan kegiatan pelatihan sampai dengan sosialisasi. Komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dapat berhasil bila mana komunikasi dua arah dapat dipahami dan komunikasi organisasi dapat berjalan dengan efektif.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu menjadi mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan. Liga Mahasiswa yang pada satu tahun belakang ini perusahaan merugi hingga menyebabkan tingkat *turn over*.

Perusahaan ini memulai aktivitas sejak tahun 2012. Saat ini PT. Bina Mahasiswa Indonesia (Liga Mahasiswa) memiliki jumlah 30 orang karyawan yang terbagi menjadi beberapa divisi. Setiap perusahaan tidak pernah luput dari perputaran (*turn over*) karyawan yang disebabkan pindah kerja atau tidak meneruskan kontrak kerja. Karyawan PT.

Bina Mahasiswa Indonesia yang mengajukan pengunduran diri pada Januari-Oktober 2017 sejumlah 15 (Lima belas) karyawan.

PT. Bina Mahasiswa (Liga Mahasiswa) di tahun 2017, telah menjalankan dua puluh lima *event* di Jakarta dan di luar Jakarta. *Event-event* yang dijalankan oleh Liga Mahasiswa Indonesia tentunya menuntut perusahaan serta karyawan mencurahkan tenaga, pikiran serta waktu yang besar. Pekerjaan ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara *teamwork*. Wajar bila terjadi kesalahpahaman diantara manajemen dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan. Di Liga Mahasiswa, beberapa karyawan mengajukan *resign*, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru untuk menggantikan posisi karyawan yang mengundurkan diri.

Salah satu faktor pengukur dalam loyalitas dan kepuasan kerja karyawan adalah *turn over* yang rendah, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turn over* tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pelatihan dan orientasi harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar dari perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, dilihat dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan pengganti dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah “bagaimana komunikasi organisasi di PT. Bina Mahasiswa Indonesia dalam meningkatkan motivasi kerja.”

Menurut Maslow, kebutuhan yang memotivasi manusia dalam bekerja atau melakukan kegiatan dapat dibuat hirarki. Kebutuhan fisik (makanan, pakaian, rumah) dan keselamatan berada pada bagian dasar

hirarki, dan di puncak adalah ego (antara lain kebutuhan untuk dihormati) dan kebutuhan pewujudan diri.

Dalam buku Kriyantono berjudul *Public Relations & Crisis Management*, Maslow menyebutkan beberapa tingkatan kebutuhan itu antara lain:

(1) Kebutuhan fisiologi seperti makan, minum, buang air besar, pakaian, dan seks. Kebutuhan ini mesti dipenuhi terlebih dahulu. (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, seperti bebas dari ancaman, jaminan hari tua, uang pensiun, pekerjaan tetap, dan perasaan aman. (3) Kebutuhan sosial, seperti kebutuhan bergaul dengan orang lain, diterima di lingkungan sosial, berorganisasi, dan pertemanan. (4) Kebutuhan akan penghargaan diri (*self-esteem*). (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengekspresikan kemampuan diri, menunjukkan hasil karya kepada orang lain, dan kebutuhan untuk berprestasi. Berdasarkan Teori Maslow ini, karyawan akan termotivasi tinggi jika semua kebutuhannya mulai tingkatan terendah hingga tingkatan ke lima disediakan oleh manajemen. Maslow menyebut teorinya sebagai suatu hierarki yang berarti tersusun secara hierarki dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Kebutuhan yang paling rendah mesti dipenuhi dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.⁴

METODE PENELITIAN

Paradigma post-positivisme digunakan dalam penelitian ini. Peneliti mengamati realitas yang terjadi dalam aktivitas komunikasi organisasi PT. Bina

Mahasiswa Indonesia dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini juga melihat kebenaran pada permasalahan komunikasi organisasi dengan tingkat *turn over* perusahaan yang tinggi dan peneliti bersifat netral sehingga hasil penelitian bersifat objektif.

Menurut Kriyantono, *Post-positivisme* ini merupakan kritik terhadap *positivism*. Beberapa tujuan positivisme, seperti objektivitas, prediksi, sebab akibat dan generalisasi dianggap tidak relevan. Kemudian post-positivisme menggantinya dengan beberapa prinsip, yaitu prinsip perlunya memfokuskan pada pengalaman subjektif manusia, menyampaikan kemungkinan-kemungkinan klaim terhadap kebenaran, riset didasari upaya memberikan penilaian (*value-laden inquiry*), mengeksplorasi pengetahuan lokal, mengeksplorasi bahasa-bahasa sehari-hari, dialek, bahasa percakapan kelompok budaya yang diriset sebagai substansi kerangka analisis.⁵

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Peneliti mengembangkan proses secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek pada penelitian ini secara tepat.

Menurut Elvinaro Ardianto, metode deskriptif kualitatif sangat berguna untuk melahirkan teori-teori tentatif. "Itu perbedaan esensial antara metode deskriptif kualitatif dengan metode-metode lainnya. Metode deskriptif kualitatif mencari teori, bukan menguji teori".⁶

Berdasarkan pernyataan dari Ardianto, maka dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data-data berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan pada saat peneliti melakukan penelitian dan terjun langsung diperusahaan tersebut serta

⁴ Rachmat Kriyantono, *Public Relations & Crisis Management*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group: 2012), Hlm. 243

⁵ *Ibid.* Hlm.112

⁶ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media: 2010), Hlm 60

menggali dan menganalisa data yang ditentukan dari suatu permasalahan secara mendalam dan jugahasil penelitian yang didapatkan bukan berupa angka-angka melainkan lebih kepada mendeskripsikan secara lisan maupun tulisan. Metode deskriptif kualitatif peneliti juga dapat menghasilkan data-data yang relevan dan akurat tanpa ada rekayasa. Peneliti akan dapat memahami fenomena yang terjadi dalam subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan wawancara dan observasi.

Moleong menjelaskan bahwa Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Rachmat Kriyantono menjelaskan Wawancara dalam riset kualitatif, yang disebut sebagai “wawancara mendalam (*depth interview*) atau wawancara secara intensif (*intensive-interview*) dan kebanyakan tak berstruktur. Tujuannya untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam.⁷

Berdasarkan pengertian dan jenis wawancara di atas, karena peneliti ingin menggali informasi dari *key informan* dan *informan* dengan tatap muka secara langsung. Dari sinilah peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian serta mendapatkan data sebanyak-banyaknya dari perusahaan tersebut.

Menurut Rachmat Kriyantono Observasi dikenal dua jenis metode observasi yaitu;

- a. Observasi Partisipan

Adalah metode observasi dimana periset juga berfungsi sebagai partisipan, ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan kelompok yang diriset, apakah kehadirannya diketahui atau tidak.

- b. Observasi Non Partisipan

Merupakan metode observasi dimana periset hanya bertindak mengobservasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan kelompok yang diriset, baik kehadirannya diketahui atau tidak.⁸

Peneliti di sini, tidak ikut terjun langsung dalam kegiatan aktivitas Liga Mahasiswa dalam meningkatkan motivasi kerja namun peneliti hanya melakukan observasi melalui wawancara dengan pihak yang terlibat dalam aktivitas komunikasi organisasi Liga Mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi ke bawah dalam Liga Mahasiswa dilakukan melalui *whatsapp* dan *e-mail*. Tidak hanya intruksi kerja melainkan juga *metting internal* yang sudah rutin dijalankan oleh Lima. Dengan adanya komunikasi melalui grup *whatsapp*. Terkadang memang dalam komunikasi melalui *whatsapp* masih banyak *mis communication* dikarenakan karyawan kurang memahami intruksi kerja tersebut. Sebagaimana komunikasi yang terjalin antara atasan kepada bawahan, dalam suatu organisasi juga memiliki komunikasi kepada bawahan kepada atasan. Komunikasi ini biasanya terkait dengan laporan pekerjaan setiap karyawan, perkembangan mengenai unit-unit kerja, serta masalah yang terjadi oleh para pekerja. Dapat dikatakan bahwa komunikasi ke atas yang terjadi di PT. Bina Mahasiswa Indonesia yaitu karyawan sebagai bawahan memberikan laporan hasil pekerjaannya dan

⁷Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi, (Bandung: Remadja Rosdakarya: 2010), Hlm. 132

⁸ Rachmat Kriyantono, Teknik Praktik Riset Komunikasi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group: 2015), Hlm. 100

memberikan rencana yang akan datang. Maka wajar bila setiap karyawan ingin hasil dari pikiran, tenaga serta waktunya dapat dihargai oleh atasan. Karyawan juga ingin memberikan contoh hasil kerja yang baik bagi karyawan lain. Hasil laporan pekerjaan yang dilaporkan melalui *whatsapp* ataupun *e-mail*. Setiap karyawan akan diberikan *reward* ataupun penilaian di setiap akhir bulan. Ritme pekerjaan yang ada di Liga Mahasiswa sangat mudah menimbulkan konflik maka harus teliti dalam bekerja, jangan sampai terjadi kesalahan yang fatal atau bahkan berdampak pada departemen lain.

Perusahaan yang dalam masa berkembang ataupun sudah maju, para manajer dalam berbagai perusahaan memandang *human relations* sangat penting dilakukan dalam memecahkan berbagai macam masalah yang menyangkut manusia dan manajemen. Pastinya di setiap perusahaan tidak luput dengan adanya perselisihan-perselisihan dapat terjadi antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, bukan saja antara karyawan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Permasalahan yang terjadi di Liga Mahasiswa dalam jumlah tingkat *turn over* yang tinggi seperti data yang telah didapat oleh peneliti 15 (Lima belas) karyawan yang sudah mengundurkan diri (*Resign*) dari perusahaan dengan alasannya masing-masing, maupun Pemutusan Hak Kerja dari pihak perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan tingkat *turn over* yang terlalu tinggi yang terjadi di PT. Bina Mahasiswa Indonesia diakibatkan karena adanya 2 (dua) faktor pertama, perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan perusahaan contohnya memiliki karakter yang buruk, tidak menunjukkan kinerja yang baik, korupsi. Kedua, karyawan mengajukan *resign* dengan alasan tidak mampu mengikuti ritme pekerjaan yang ada di Liga Mahasiswa dan ingin memilih jalur bisnis ataupun memilih pekerjaan di kantor lain. Adanya Aktivitas Internal dan

Pengembangan Karyawan PT. Bina Mahasiswa Indonesia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, ada beberapa program yang dilaksanakan PT. Bina Mahasiswa Indonesia yang diperuntukan bagi pelatihan karyawan. Kegiatan atau aktivitas internal PT. Bina Mahasiswa Indonesia, merupakan sebuah tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Liga Mahasiswa memiliki kegiatan internal seperti *training* yang diperuntukkan bagi seluruh karyawannya yang dilaksanakan dalam dua kali dalam seminggu bila tidak ada *event* di luar kota. *Training* ini seperti pelatihan *excel*, *word*, *public speaking* dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan *job desk* karyawan di PT. Bina Mahasiswa Indonesia. Adapun kegiatan yang diperuntukan karyawan yang baru saja diselenggarakan yaitu *family gathering* merupakan kegiatan internal perusahaan tetapi lebih memprioritaskan aktivitas berlibur bersama keluarga.

Acara ini biasanya merupakan bentuk kegiatan *outdoor*, bermain dan berpiknik bersama. Komunikasi yang terjadi pada kegiatan *family gathering* ini adalah komunikasi antar kelompok yang melibatkan karyawan dengan keluarga karyawan, karyawan dengan karyawan, dan karyawan dengan pihak manajemen.



Gambar 1
Outing PT. Bina Mahasiswa Indonesia
(LIMA)

Kegiatan ini biasanya sudah rutin dilakukan setiap tahunnya oleh perusahaan

mana pun. Tujuan diadakannya *family gathering* ini adalah merekatkan hubungan antara karyawan, manajemen dan perusahaan

Kebutuhan fisik yang diwujudkan dalam perusahaan Liga Mahasiswa ini adalah Upah Minimum Regional (UMR) dan sebelum 3 (tiga) bulan bekerja di bawah UMR berarti kebutuhan fisik minimum belum terpenuhi maka dengan itu membuat beberapa karyawan mengajukan *resign*. Liga Mahasiswa menjalankan *event* dalam tahun ini sebanyak 26 *event* olah raga yang dijalankan, maka dari tahun ke tahun Liga Mahasiswa memiliki ritme kerja yang tinggi. Dengan ritme kerja cepat, *load* kerja yang tinggi sebelum 3 (tiga) bulan dibawah UMR setelah 3 (tiga) bulan lebih sudah UMR. Kondisi gaji seperti ini membuat beberapa karyawan bila memiliki pilihan yang lainnya pasti akan mengundurkan diri. Apalagi bila di tempat lain karyawan bisa merasakan gaji yang sama-sama UMR tetapi ritme pekerjaan yang lebih santai dan *load* kerja yang tidak terlalu tinggi. Jadi menurut kebutuhan Maslow yang mendasar kebutuhan fisik karyawan akan bertahan sementara bila tidak adanya tawaran yang lainnya. *Load* kerja yang tinggi, ritme cepat, dan gaji minimal mengakibatkan karyawan mencari tempat kerja yang lain. Ataupun bisnis yang menjanjikan.

Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dan pension. Memenuhi kebutuhan rasa aman yang didapatkan karyawan Liga Mahasiswa dengan diberikannya tunjangan kesehatan pemerintah seperti BPJS, dan jaminan hari tua.

Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan seorang karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan

kerja yang harmonis. Komunikasi yang sudah terjalin dengan baik mulai dari komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Seperti adanya *family gathering* atau biasa yang disebut dengan *outing* dilaksanakan dalam 2 (dua) tahun dalam setahun yang memiliki tujuan menumbuhkannya semangat karyawan kembali, bersilahturahmi dengan anggota keluarga karyawan. Komunikasi yang baik juga digambarkan dengan kekompakan para karyawan dengan manajemen dalam kegiatan *fun games* yang sudah rutin dilaksanakan. Sapaan-sapaan kecil dari atasan Liga Mahasiswa serta pujian yang diberikan apabila karyawan tersebut layak diberikan apresiasi.

Komunikasi yang belum baik di Liga Mahasiswa terkadang terlihat atasan atau manajemen memberikan teguran kepada karyawannya tidak secara personal, melainkan melalui grup *whatsapp*. Maka menjadi penyebab beberapa karyawan mengundurkan diri (*resign*) dikarenakan tidak menyukai "omelan-omelan" yang tidak seharusnya dilontarkan dalam grup *whatsapp*. Dengan ritme kerja cepat, *load* kerja tinggi membuat emosi antar karyawan mudah terjadinya gesekan-gesekan karena keadaan fisik yang capek.

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Mendapatkan sebuah penghargaan menjadi rasa yang membanggakan. Banyak karyawan sudah berkerja bertahun-tahun hanya untuk meraih satu penghargaan untuk dapat dibuktikan kepada khalayak bahwa dia bisa. Banyak juga karyawan mundur juga dikarenakan kurangnya bekerja tanpa motivasi. Liga Mahasiswa memiliki karyawan yang terhitung masih muda, atau biasa disebut dengan *fresh graduations* Pekerjaan yang cukup menyenangkan bagi seusia karyawan Liga Mahasiswa dengan menjalani *event-event* besar olah raga dan berhubungan langsung dengan *atlet* setiap universitas. Pekerjaan *event* yang terbilang *enjoy* untuk dijalani membuat mereka merasa bangga dengan pekerjaannya. Ketika karyawan sudah mulai menikmati

pekerjaan dengan diterimanya di dalam lingkungan yang membuat karyawan tetap bertahan dan nyaman. *Reward* juga menjadi faktor penghargaan untuk membangun motivasi kerja agar tujuan Liga Mahasiswa dapat tercapai.

Dan adapun kebutuhan paling atas kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik. Memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, seperti aktivitas-aktivitas atau kegiatan internal yang memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Komunikasi di PT. Bina Mahasiswa Indonesia (LIMA) sudah cukup berjalan dengan baik, komunikasi yang digunakan komunikasi formal dan informal. Dan lalu komunikasi yang disampaikan antara sesama karyawan berupa pengkoordinasian kerja, tugas-tugas pokok dan pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan. Dalam kebutuhan sosial *Affiliation or Acceptance* komunikasi organisasi yang berjalan di Liga Mahasiswa memang sudah terjalin dengan cukup baik. Seperti halnya kegiatan *family gathering* yang diselenggarakan 2 (dua) kali dalam setahun, kegiatan *fun games*, hingga sapaan-sapaan kecil yang diberikan atasan kepada bawahannya. Dan ada juga komunikasi yang masih belum berjalan dengan baik seperti arus komunikasi terlihat antara atasan atau manajemen memberikan teguran kepada karyawannya tidak secara langsung melainkan melalui grup *whatsapp*.
2. Kebutuhan Fisologis yang paling mendasar dalam Teori Hierarki Maslow adalah gaji yang layak kepada karyawan. Kebutuhan fisik yang diwujudkan dalam perusahaan Liga

Mahasiswa dalam gaji ini sudah terpenuhi secara minimal pemerintah kebutuhan fisik minimum belum terpenuhi maka dengan itu membuat beberapa karyawan mengajukan *resign*. Kondisi gaji seperti ini membuat beberapa karyawan bila memiliki pilihan yang lainnya pasti akan mengundurkan diri. Apalagi bila di tempat lain karyawan bisa merasakan gaji yang sama-sama UMR tetapi ritme pekerjaan yang lebih santai dan *load* kerja yang tidak terlalu tinggi.

3. Permasalahan yang terjadi 1 tahun belakangan di PT. Bina Mahasiswa Indonesia yaitu tingkat *turn over* yang tinggi, bukan dikarenakan komunikasi organisasi yang kurang baik melainkan dengan jumlah karyawan 30 orang, lalu 16 karyawan beralasan mengundurkan diri (*resign*) dan Pemutusan Hak Kerja (PHK). Dua faktor ini menjadi alasan tingginya tingkat *turn over* di PT. Bina Mahasiswa Indonesia (Lima).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Public Relations & Crisis Management*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kriyantono, Rachmat. 2015. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remadja Rosdakarya

MEDIA ONLINE

- <https://olahraga.kompas.com/read/2017/11/11/1/06090261/melirik-potensi-industri-olahraga> Diakses pada tanggal 01 Februari 2018 jam 20:08 WIB.