

Pola Komunikasi Organisasi *Human Resource Development* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Generasi Y: Studi Kasus PT Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire*

Nanda Abbrila Sastia¹, Aulian Khairani², Mochammad Mirza³

^{1,2,3}Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Syekh Yusuf, Kota Tangerang

2101030054@students.unis.ac.id¹, akhairani@unis.ac.id², m_mirza@unis.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine HR communication patterns in increasing work motivation among Generation Y employees at PT Eds Manufacturing Indonesia Automotive Wire and the obstacles HR faces in this effort. The research method used was qualitative, with data collected through observation, interviews with HR and several Generation Y employees, and documentation. Generation Y employees exhibit high absenteeism and low motivation, which impacts company productivity. Characteristics of this generation, such as the need for work-life balance and open communication, must be addressed. Despite the existence of reward and training programs, HR's role in fostering effective two-way communication remains crucial to increasing employee motivation, loyalty, and productivity.

Keywords : *Organizational Communication Patterns, HR, Generation Y Employees, Work Motivation, Qualitative.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola komunikasi HRD dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Generasi Y di PT Eds Manufacturing Indonesia Automotive Wire serta hambatan yang dihadapi HRD dalam upaya tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan Generasi Y, serta dokumentasi. Karyawan Generasi Y menunjukkan absensi tinggi dan motivasi rendah yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Karakteristik generasi ini seperti kebutuhan keseimbangan hidup-kerja dan komunikasi terbuka harus diperhatikan. Meski sudah ada program reward dan pelatihan, peran HRD dalam membangun komunikasi dua arah yang efektif tetap krusial untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Kata kunci : *Pola Komunikasi Organisasi, HRD, Karyawan Generasi Y, Motivasi Kerja, Kualitatif*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang otomotif anak dari Yazaki Group yang memproses pembuatan kabel body mobil. Perusahaan ini adalah perusahaan yang menyediakan kabel khusus untuk kendaraan roda empat berupa mobil yang dikirim ke perusahaan lainnya untuk dijadikan *harness*. PT. Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire* sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Salah satu fenomena yang menjadi perhatian di perusahaan ini adalah tantangan dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan Generasi Y, yang merupakan jumlah karyawan terbanyak 179 orang. Generasi Y lahir pada tahun 1981 hingga 1995, memiliki

usia 30 hingga 44 tahun. Generasi Y dalam melakukan pekerjaan tentu mereka bekerja bersama Generasi X (1965-1980) dan Generasi Z (1996-2010) (Rahayuningsih et al, 2024.; Khatib et al., 2024).

Pada 2024, Generasi Y di PT. Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire* menghadapi masalah tingkat absensi tinggi (55%), disebabkan oleh beban kerja berat, semangat kerja rendah, dan mudah menyerah, yang berdampak negatif pada produktivitas perusahaan dan pencapaian target bisnis.

Generasi Y di perusahaan ini menekankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, fleksibilitas jam kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan. Mereka juga menghargai nilai keberlanjutan, keberagaman, dan inklusi. Generasi ini dikenal inovatif dan cepat beradaptasi dengan teknologi baru (Bińczycki et al., 2023). namun kurang tertarik pada komitmen jangka panjang dan lebih menyukai pekerjaan fleksibel (Lailiyah et al., 2025), yang menjadi tantangan bagi manajemen dalam mempertahankan mereka.

Untuk mengatasi masalah ini, PT. Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire* menerapkan berbagai strategi motivasi dan pengembangan karyawan, seperti pemberian bonus tahunan dan reward absensi 100% bagi karyawan dengan kehadiran sempurna, serta pemberian gaji berbeda untuk karyawan dengan semangat kerja tinggi tanpa absen. Perusahaan juga menyediakan jenjang karir yang memberikan peluang bagi Generasi Y untuk menunjukkan performa terbaik. Program pelatihan dan edukasi yang mencakup pengenalan perusahaan, keselamatan kerja, dan pengembangan soft skill serta hard skill juga dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan.

HRD di PEMI AW berperan penting dalam pengembangan individu dan efektivitas organisasi melalui pelatihan, komunikasi terkoordinasi, dan sistem reward yang mendorong kehadiran dan performa kerja. Motivasi kerja yang tinggi terbukti meningkatkan semangat, kepuasan, dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Komunikasi efektif yang terbuka dan dua arah antara HRD dan karyawan Generasi Y sangat ditekankan untuk menghindari miskomunikasi, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Perusahaan juga menerapkan kebijakan K3, mutu, lingkungan, dan ISMS yang disesuaikan dengan karakteristik berbagai generasi karyawan. Komunikasi rutin melalui meeting pagi, sosialisasi, dan platform digital memfasilitasi pertukaran ide dan keluhan, yang sangat penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Pola komunikasi yang baik juga memperkuat hubungan harmonis antara HRD dan karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, dan komitmen kerja (Yusuf et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif. Penelitian ini dibantu oleh beberapa narasumber seperti HRD dan Karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara tak berstruktur kepada narasumber. Teknik analisis dalam penelitian ini melalui tiga tahap yaitu reduksi data, data display, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Komunikasi HRD Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Y PT Eds Manufacturing Indonesia Automotive Wire

PT Eds Manufacturing Indonesia Automotive Wire menerapkan pola komunikasi terpusat dan berjenjang untuk membangun komunikasi yang lancar dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya Generasi Y. HRD berperan sebagai pusat informasi yang menyampaikan kebijakan, program pelatihan, dan informasi penting lainnya kepada atasan atau koordinator terlebih dahulu, kemudian diteruskan ke karyawan. Penyampaian informasi dilakukan melalui dua tahapan utama:

a. Sosialisasi Langsung Dari HRD ke Karyawan

HRD rutin mengadakan sosialisasi kebijakan dan informasi baru dalam pertemuan yang dijadwalkan, biasanya di awal bulan. Karyawan dapat bertanya kepada HRD untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya (Hutabarat & Asnur, 2023). Untuk kebijakan mutlak seperti K3 dan aturan pemerintah, pola komunikasi bersifat top-down tanpa negosiasi. Sosialisasi dilakukan dalam batch agar karyawan shift 2 dan 3 juga dapat mengikuti saat berada di shift 1. Selain itu, ada meeting rutin di awal pergantian shift untuk pertukaran informasi antar shift. Informasi yang disampaikan meliputi kebijakan kesehatan, K3, ISMS, mutu, lingkungan, libur bersama, aturan merokok, dan SOP pengoperasian alat produksi.

b. Media Perantara Atasan

HRD juga menyampaikan informasi terbaru melalui atasan di tiap departemen yang kemudian diteruskan ke bawahan. Seperti apa yang dijelaskan oleh Fahrul Muhaimin dan Sonia Nurprameswari bahwa arus komunikasi ini terbentuk melalui interaksi antara atasan dan bawahan yang saling terkait dalam satu jalur. Penyebaran informasi dilakukan sesuai dengan posisi atasan dalam struktur organisasi (Muhaimin et al., 2025). Informasi yang disebarkan antara lain jadwal kerja, jam kerja khusus bulan puasa, audit internal/eksternal, jadwal training, dan perubahan hari kerja pengganti. Media digital seperti WhatsApp group dan email digunakan untuk mempercepat distribusi informasi.

Pola komunikasi yang dominan adalah **pola roda (wheel pattern)** saat HRD menyampaikan informasi langsung ke seluruh karyawan secara serentak, dan **pola rantai (chain pattern)** saat informasi disebarkan secara berjenjang melalui atasan. Pola roda efektif untuk mengurangi miskomunikasi, sementara pola rantai mengikuti hierarki organisasi. Karyawan Generasi Y umumnya merespon positif pola komunikasi ini karena mereka merasa dihargai dan mendapat kesempatan klarifikasi.

Meskipun pola komunikasi sudah berjalan baik, ditemukan variasi pemahaman di antara karyawan Generasi Y. Beberapa merasa informasi sudah jelas, namun ada yang menganggap bahasa HRD terlalu rumit sehingga perlu penyederhanaan dan penekanan poin penting.

HRD juga menerapkan gaya komunikasi terbuka melalui evaluasi tahunan yang melibatkan pertukaran informasi, kritik, dan saran, khususnya terkait pelatihan peningkatan skill. Forum diskusi dan kotak saran menjadi wadah aspirasi karyawan, yang membantu meningkatkan motivasi kerja.

Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian bahwasannya motivasi kerja karyawan

generasi Y bukan hanya berdasarkan komunikasi dengan HRD saja. Melainkan berdasarkan kompensasi yang mereka dapatkan dari PT Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire* seperti gaji, tunjangan kesehatan 100%, bonus, reward kehadiran, serta peluang pelatihan soft skill dan hard skill yang mereka dapatkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan tantangan pekerjaan baru yang sesuai dengan minat atau passionnya.

Hambatan Hrd Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Generasi Y Pt Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire*

Pola komunikasi HRD di PT Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire* terbilang sudah berjalan efektif dalam menjaga konsistensi penyampaian pesan, namun terdapat hambatan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan Generasi Y. Komunikasi berjenjang melalui atasan departemen sering menimbulkan miskomunikasi karena informasi disampaikan lisan tanpa dokumentasi tertulis, sehingga pesan penting seperti jadwal training kadang tidak sampai atau kurang dipahami. HRD berupaya memperbaiki dengan menyampaikan informasi lebih awal dan konfirmasi ulang, sementara karyawan Generasi Y juga aktif mengonfirmasi langsung ke HRD jika ada ketidakjelasan informasi yang didapatkan.

Penggunaan grup WhatsApp sebagai media komunikasi belum optimal karena sering dipenuhi obrolan santai sehingga pesan penting mudah terlewat. Selain itu, kendala teknis seperti sinyal dan kesibukan juga menghambat efektivitas komunikasi digital (Yahya & Dirgantara, 2022). Intensitas komunikasi langsung antara HRD dan karyawan rendah, dengan interaksi yang hanya terjadi pada momen tertentu seperti meeting bulanan atau pelatihan, sehingga hubungan HRD dan karyawan terkesan formal, jarang terjadi komunikasi santai atau rutin.

Gaya komunikasi HRD dinilai kaku, formal, dan menjaga jarak, cenderung mengatur dan membatasi, sehingga karyawan merasa kurang bebas menyampaikan pendapat atau keluhan. Namun, ada juga karyawan yang mengapresiasi keterbukaan HRD meski tetap profesional. Perbedaan pengalaman komunikasi juga terjadi, misalnya karyawan di bagian GA dan HSE memiliki komunikasi lebih intens dan kolaboratif dengan HRD dibandingkan bagian lain.

Hambatan komunikasi ini berdampak signifikan pada motivasi kerja Generasi Y, membuat mereka merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ruang partisipasi aktif. Komunikasi dua arah belum optimal, dan gaya komunikasi tegas HRD kadang membuat karyawan merasa tertekan saat menerima evaluasi. HRD menekankan pentingnya komunikasi formal dan profesional, namun berusaha menyesuaikan gaya sesuai konteks dan kedekatan personal.

Gap usia dan karakter antar generasi berdampak pada pola komunikasi sehari-hari, di mana Generasi Y harus menyesuaikan gaya komunikasi agar diterima oleh karyawan senior, jika tidak terjadi resistensi dan miskomunikasi yang menurunkan keharmonisan dan produktivitas tim. Secara keseluruhan, hambatan komunikasi dan faktor lingkungan kerja yang kompleks menjadi tantangan utama dalam meningkatkan motivasi kerja Generasi Y di PT Eds Manufacturing Indonesia *Automotive Wire*.

KESIMPULAN

A. Perusahaan menggunakan pola komunikasi roda (HRD sebagai pusat kendali, interaksi antar karyawan terbatas) dan rantai (informasi disampaikan secara hierarkis melalui atasan/kordinator). Pola ini menjaga kontrol pesan namun bisa menimbulkan distorsi informasi. Motivasi kerja karyawan generasi Y tidak hanya didasarkan oleh komunikasi HRD, tetapi juga faktor lain seperti kompensasi dan pelatihan keterampilan, menunjukkan pentingnya pengembangan diri sebagai penunjang motivasi.

B. Hambatan utama adalah rendahnya komunikasi langsung HRD dengan karyawan karena informasi lebih sering disalurkan via atasan, interaksi cenderung situasional, dan media seperti WhatsApp kurang efektif sehingga kerap terjadi miskomunikasi. Gaya komunikasi HRD yang formal menciptakan jarak emosional serta mengurangi kenyamanan karyawan. Faktor lain yaitu perbedaan usia, persaingan tidak sehat, tekanan kerja, dan konflik antar departemen, turut menurunkan motivasi. Hambatan-hambatan ini menegaskan pentingnya perbaikan komunikasi, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Jabbir Khatib, M., Riamanda, I., Mirza., Khatijatusshalihah. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Generasi X Dan Y Di Kantor Pusat Ptpn I Langsa (Vol.7, No.1). DOI: [10.24815/s-jpu.v7i1.33916](https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.33916)
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0—The Gen Z Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151512069>
- Hutabarat, R. L., & Asnur, L. (2023). Pola Komunikasi Human Resources Department di JW Marriott Hotel Surabaya. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(3), 440–446. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i3.50896>
- Lailiyah, R., Soifa, Z., Dimisqiyani, E., & Yuliawan, R. (2025). Implementasi Strategi Manajemen Talenta dalam Mempertahankan Pekerja Generasi Milenial. <https://doi.org/10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Muhaimin, F., Nurprameswari, S. (2025). Organizational Communication Patterns In Increasing Employee Work Motivation In The Service And Membership Division Of Pt Taspen Persero Kc Palembang. In *Journal Of Social And Political Science* (Vol. 02, Issue 1). <https://rumah-jurnal.com/index.php/jsaps/index>
- Rahayuningsih, N., Nurhayati, N., Friyanti, I. (2024). Kinerja Karyawan Generasi Milenial Berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork Dan Kompensasi (Vol.10, No.1). *Jurnal Investasi*. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/303>
- Yahya, A., & Dirgantara, P. (2022). Efektivitas Penggunaan Whatsapp Sebagai Media Komunikasi Organisasi Program Ptsl Di Lingkungan Pegawai Dinas Atr/Bpn Kota Palembang (Vol.10, No.1), 409–420. *Medium*. DOI: [10.25299/medium.2022.vol10\(1\).9525](https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10(1).9525)
- Yusuf, A. P., Saputra, F. T., & Mirza, M. (2023). Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan (Vol.3, No.5) *Innovative: Journal Of Social Science Research*. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.33916>

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 587– 592 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v4i3.453

innovative.org/index.php/innovative.

CEK TURNITIN BAB 1-5_NANDA ABBRILA
SASTIA_2101030054.docx

ORIGINALITY REPORT

21 %	20 %	8 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.peneliti.net Internet Source	1 %
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
3	j-innovative.org Internet Source	1 %
4	docplayer.info Internet Source	1 %
5	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1 %
6	repositori.unhas.ac.id Internet Source	1 %
7	jurnal.ittc.web.id Internet Source	<1 %
8	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
9	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
10	journal.ubm.ac.id Internet Source	<1 %
11	repositori.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
12	dinaspajak.com Internet Source	<1 %