

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. (Persero)
PELABUHAN INDONESIA I MEDAN**

Oleh : Muya Syaroh Iwanda Lubis

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya komunikasi pimpinan yang berdampak kepada semangat kerja karyawan. Karena apabila, di dalam sebuah perusahaan tidak terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maka produktivitas dan gairah kerja karyawan di perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi pimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan. Dan adapun permasalahannya “untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan.” Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional, yaitu menganalisis data dan mencari tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dengan melakukan pengujian hipotesis dan menggunakan korelasi product moment. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan penyebaran kuesioner serta pengumpulan data perpustakaan. Untuk menguji signifikansi digunakan uji Z, kemudian untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus determinasi. Populasi berjumlah 234 orang dan sampelnya sebanyak 58 orang. dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara komunikasi pimpinan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di mana dari hasil

analisis data yang diperoleh, didapat dari nilai rxy product Moment yaitu 0,803 dan hipotesis yang diajukan diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh komunikasi pimpinan dalam peningkatan semangat kerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi, Pimpinan, Semangat kerja.

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang masalah

Komunikasi merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan bagi kehidupan manusia, karena komunikasi dapat menyampaikan informasi, ide, dan opini kepada sesamanya secara timbal balik sehingga dapat terbina hubungan yang baik. Dengan kata lain komunikasi digunakan untuk mengetahui perkembangan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain, yang secara tak langsung komunikasi merupakan suatu metode yang dilakukan manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat berjalan, berhasil dengan lancar, maka manusia yang berkepentingan dan berkecimpungan di dalamnya harus dapat berkomunikasi dengan baik.

Bagi perusahaan yang ingin maju haruslah berusaha memperkuat semangat kerja karyawan di tempat kerja sebab, teknologi semata bukanlah jaminan memperoleh kesuksesan, kreativitas, komitmen juga harus jadi bagian dari kinerja karyawan. Semua itu dapat dicapai dengan membangun komunikasi yang baik diantara pimpinan dan karyawan.

Komunikasi yang efektif akan menyebabkan hasil yang efektif pula, oleh karena itu, para pimpinan perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan mereka dalam melakukan komunikasi sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para bawahannya. "Pimpinan merupakan Pribadi yang

memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan satu bidang sehingga ia dapat mempengaruhi oranglain untuk bersama-sama melakukan aktivitas sehari-hari demi pencapaian tujuan “. (Kartono, 1998:48).

Adanya komunikasi pimpinan terhadap bawahannya maka akan diketahui keadaan-keadaan yang menjadi permasalahan dalam organisasi kerja, hubungan antara pimpinan dengan bawahannya, beban kerja dan pelaporan hasil kerja. Dengan melakukan komunikasi ini juga akan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menjelaskan keadaan-keadaan yang menjadi permasalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Direktur Utama sebagai pimpinan tertinggi di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan memegang peranan yang sangat penting sebagai motivator, inspiratory dan konseptor sehingga apa yang diharapkan yaitu berjalan proses pelayanan kepelabuhan berkualitas dan berada di dalam jaringan transportasi laut global serta mampu memenuhi harapan “*Stakeholder*”. Baik secara professional dan bersahabat serta memperhatikan kepentingan dan memprioritaskan kepentingan pelayanan jasa perhubungan.

Karyawan di kantor ini dituntut untuk lebih beretika dan professional sesuai dengan kode etik ketenaga kerjaan Indonesia dalam mengerjakan tugasnya. Maka dari itu, komunikasi pimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Melihat pentingnya komunikasi pimpinan sebagai salah satu usaha peningkatan semangat kerja, serta untuk mengetahui lebih lanjut mengenai komunikasi pimpinan dan bagaimana pengaruhnya terhadap terhadap semangat kerja karyawan yang dilakukan pada perusahaan tersebut membuat penulis tertarik

untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul : *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I.*

1.2 Tujuan penelitian

Untuk Mengetahui sejauhmana komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan, dan mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan.

1.3 Metode Penelitian

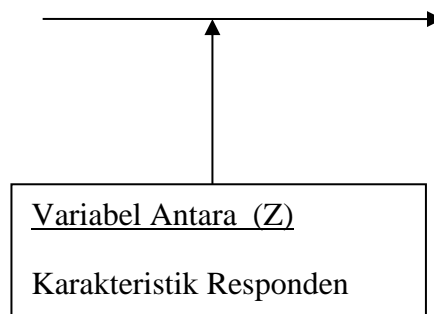
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional, yaitu menganalisis data dan mencari tingkat hubungan antara variabel yang satu (X) atau variabel Bebas/Independen Variabel dengan variabel lainnya (y) atau Variabel Terikat/Dependent Variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menggunakan korelasi product moment. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan penyebaran kuesioner serta pengumpulan data perpustakaan. Untuk menguji signifikansi digunakan uji Z, kemudian untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus determinasi (Rakhmat, 199:27).

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model Teoritis sebagai berikut :

Gambar

Model Teoritis Variabel Penelitian





2. Uraian Teoritis

2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi memiliki arti penting bagi manusia, karena adanya komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan proses saling tukar pengetauannya, pendapat, dan pengalaman peradaban, kebudayaan, serta perkembangan masyarakat dan kemajuan teknologi juga tidak mungkin tercapai tanpa adanya komunikasi.

Menurut Wilbur Schram (Fisher, 2002:17) pengertian komunikasi bukan hanya berkisar soal mengerti atau tidak mengerti. Kalau lingkupnya hanya sesempit itu saja, komunikasi hanyalah merupakan aspek sosiologi.

Hovland (Effendy,2005:10), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambing dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain (komunikan). Menurut Harold Laswell (Effendy,2001:10) terdapat 5 unsur dalam komunikasi yaitu komunikator, pesan, umpan balik, komunikan dan efek.

Komunikasi menurut effendy (2005: 50), merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahukan atau mengubah sikap, pendapat, perilaku, baik langsung maupun tidak langsung melalui media.

2.2 Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi Antrapribadi menurut Effendy (2004:8) adalah ketika komunikasi berlangsung komunikator dan komunikan saling berhadapan, saling melihat. Sedangkan Ibnu Syamsi (1994:94) mengatakan komunikasi tatap muka adalah komunikasi (hubungan) yang dilakukan secara langsung yang mendapat respon dari komunikan, dan respon tersebut secara langsung dapat diterima oleh komunikator.

Komunikasi antarpribadi sebagaimana dikatakan oleh Cangara (2003:32) bahwa komunikasi langsung ini berlangsung antar dua orang atau lebih secara berantarpersonal. Dalam bagian ini perlu pula diuraikan komunikasi pribadi (*personal communication*) yaitu komunikasi seputar diri seseorang, baik dalam fungsinya sebagai komunikator maupun sebagai komunikan.

Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang secara tatap-muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal, seperti suami-istri, dua sejawat, dan sahabat dekat, seorang guru dengan seorang muridnya, dan sebagainya.

2.3 Komunikasi Persuasif

Berbagai teknik komunikasi dapat digunakan dalam berkomunikasi. Salah satu diantaranya adalah dengan komunikasi persuasif. Sejalan dengan tugas yang begitu kompleks dari kegiatan hubungan Masyarakat, perlu dikuasainya teknik komunikasi dengan tepat. Misalnya saja dengan teknik persuasif sebagai teknik komunikasi dalam usahanya untuk menanamkan pengaruhnya pada publiknya.

Persuasif berasal dari istilah *Persuasion* (Inggris). Sedangkan istilah *Persuasion* itu sendiri diturunkan dari bahasa lain "persuasi", kata kerjanya *to persuade*, yang dapat diartikan sebagai membujuk, merayu, meyakinkan, dan sebagainya. Pada umumnya situasi komunikasi sudah mencakup persuasi, sebab sebagaimana dinyatakan oleh P. Betting House (Widjaja, 1986:66) bahwa situasi komunikasi harus mencakup upaya seseorang yang dengan sadar mengubah tingkah laku orang lain melalui penyampaian beberapa pesan.

2.4 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi organisasi terjadi dalam organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan komunikasi yang lebih besar daripada komunikasi kelompok.

Katz dan Kahn (2007:65) juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi.

2.5 Pengertian Pimpinan

Menurut Sondang, P. Siagian yang dimaksud dengan pimpinan adalah: "setiap orang yang mempunyai bawahan".(1991:11)

Kartono (1998:48) Pimpinan adalah : "Pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihannya, khususnya kecakapan dan kelebihan satu bidang sehingga ia dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas sehari-hari demi pencapaian tujuan".

Secara lebih lengkap Manullang (1990:90) mengatakan bahwa:

Pimpinan dalam arti luas, seorang yang memimpin dengan memprakarsai tingkah laku sosial, dengan menggerakkan, mengorganisir serta mengawasi pretise kuasa atau posisi dari masing-masing bawahan yang ada. Dalam arti khusus, seorang yang memimpin dengan alat atau usaha yang bercirikan persuasif serta penerimaan dengan sukarela dari pengikutnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat dikemukakan kesimpulan bahwa pimpinan adalah seseorang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan untuk menggerakkan, mengawasi, dan memberikan bimbingan kepada oranglain atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pimpinan dalam organisasi merupakan factor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi dunia bisnis, maka kualitas pemimpin mencerminkan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Pemimpin yang sukses itu mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan serta sanggup membawa organisasi kepada sasaran-sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Jadi, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan kelebihan, sehingga dapat mempengaruhi serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Pemimpin juga merupakan pribadi yang mempunyai kemampuan/kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinannya, untuk melakukan usaha bersama yang mengarah kepada pencapaian-pencapaian, sasaran-sasaran tertentu.

2.6 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dan lebih baik, karena mereka bekerja dengan hati-hati penuh dengan ketelitian, semua ini terjadi dengan baik, karena karyawan yang bekerja dengan hati-hati penuh dengan ketelitian, semua ini terjadi dengan baik, Karen karyawan yang bekerja di dalamnya merasa bersemangat dalam bekerja. Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup instansi/perusahaan adalah rendahnya tingkat semangat kerja karyawan, sehingga terjadi pemogokan liar, pelambanan kerja, pergantian karyawan.

Nitisemito (1993:160) menyatakan : semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan akan dpat diiselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegiatan kerja dalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sinungan (1997:134) menyatakan : motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku di arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Semangat kerja merupakan sikap dari individu-individu maupun kelompok terhadap komunikasi pimpinan dan bbawahannya dalam kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya yang secara meyeluruh sesuai dengan

kebutuhan utama organisasi, untuk itu pihak instansi harus mengelola semangat kerja karyawan dengan baik dan dengan menciptakan komunikasi dengan baik.

3. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai komunikasi pimpinan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan, maka dapat dikatakan bahwa Direktur Utama selaku pimpinan di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan dalam melakukan komunikasi langsung terhadap para karyawannya sudah sangat baik. Ini terbukti dari hasil pedoman interpretasi koefisien korelasi yang tingkat hubungannya sangat kuat sebesar 0,803%.

Komunikasi pimpinan sangat penting dilakukan karena dengan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan hubungan yang baik, dan harmonis. Bukan hanya dalam pekerjaan tetapi dalam diri pribadi karyawan dan dalam setiap permasalahan-permasalahan yang ada baik dalam pekerjaan maupun masalah yang tengah dihadapi oleh karyawannya.

Komunikasi juga dapat mengetahui tentang baik buruknya hubungan antara direktur utama selaku pimpinan dengan para karyawannya. Biasanya komunikasi tidak akan berjalan jika anatar pimpinan dengan bawahan tercipta hubungan yang tidak harmonis, akibatnya semangat kerja karyawan akan menurun. Karyawan menjadi malas dalam bekerja, suasana kerja kurang kondusif, dan proses kerjapun menjadi macet, otomatis pencapaian tujuan akan sulit tercapai.

Dalam melakukan pekerjaan, komunikasi merupakan hal sangat penting dilakukan, agar proses dalam melaksanakan tugas berjalan dengan baik. Seorang komunikator harus dapat berkomunikasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh

komunikasikan. Selain itu menggunakan komunikasi yang baik akan membuat para komunikasikan merasa nyaman dan mampu memahami keinginan komunikasikan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisis data maka kesimpulan dari penelitian saya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indoonesia I Medan, adalah :

1. Bahwa komunikasi pimpinan yang diterapkan dan dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya membawa dampak yang cukup baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dimana para karyawan menjadi lebih bergairah, dan bersemangat melaksanakan tugasnya serta mampu meningkatkan kredibilitas (keahlian dan kemampuan) yang mereka miliki serta meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dan hasil memuaskan. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Komunikasi pimpinan dalam hal ini tidak hanya berfokus kepada satu komunikasi saja, melainkan dengan banyak cara seperti : komunikasi tatap muka, komunikasi organisasi yang dapat dilakukan pada saat rapat, seminar, diskusi, dan juga komunikasi persuasif dimana pimpinan dapat mempengaruhi maupun mengajak bawahannya dalam melakukan sesuatu.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara komunikasi pimpinan dalam

peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan dimana dari hasil analisis data yang diperoleh, didapat dari nilai r_{xy} Product Moment yaitu 0,803 dan hipotesis yang diajukan diterima, terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan yang berada pada kategori sangat kuat, dan diperkuat dengan adanya hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel, (untuk mencari r tabel dicari dengan cara interpolasi). Maka diketahui hasilnya yaitu $0,803 > 0,2732$ sehingga hipotesis dapat diterima.

4. Hasil uji Determinasi diketahui bahwa pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja sebesar 64,48% sedangkan sisanya sebesar 35,52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Itu berarti persentase yang didapat melebihi dari 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (x) komunikasi pimpinan terhadap variabel (y) peningkatan semangat kerja karyawan melebihi 50% yaitu 64,48.

4.2 Saran

Hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap komunikasi pimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Agar pimpinan di PT. Pelabuhan Indonesia I Medan dapat terus meningkatkan jalinan kerja sama dengan membangun komunikasi para karyawan, agar semangat kerja para karyawan yang sudah terjalin akan lebih ditingkatkan lagi. Serta karyawannya mampu

meningkatkan kredibilitas (keahlian dan kemampuan) yang mereka miliki serta meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dan hasil yang memuaskan. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Agar pimpinan lebih sering lagi melakukan komunikasi. Tidak hanya komunikasi tatap muka dan antarpribadi saja tetapi juga komunikasi persuasif, komunikasi organisasi, diskusi, rapat karena hal-hal di atas juga perlu dilakukan untuk lebih mempererat hubungan antara karyawan dengan bawahan.
3. Hendaknya penelitian ini dapat dilanjutkan lagi dengan masalah yang sama namun dengan lokasi yang berbeda, dan metode penelitian yang digunakanpun haruslah sesuai dengan judul dan di kerjakan dengan teliti, agar tidak menjadi perhitungan yang salah.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan masukan kepada pimpinan di instansi tentang pentingnya membangun komunikasi pimpinan itu sendiri terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Cangara, Havied, 2002. *Pengantar Ilmu Komunika*. Gramedia Widisarana, Jakarta

Effendy, Onong Uchjana, 2005, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Kartono, K (1988), *pimpinan dan kepemimpinan*, Jakarta : Rajagrafindo.

Mulyana Deddy, 2005, *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rahmat Jalaluddin, 2004, *Metode Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono,2008,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Alfabeta,Bandung.

Siagian, SP. (1999), *Theory dan praktek kepemimpinan*, jakarta:Rineka Cipta.

West Richard & Turner. Lynn H,2011.*Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*,Salemba Humanika,Jakarta.

Wiryanto,2005,*Pengantar Ilmu Komunikasi* ,Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Wahjosemidjo.1995.*Kepemimpinan dan Motivasi*. Lierty,Yogyakarta.

----- 2004, *Dinamika Komunikasi*, Remaja dakarya,Bandung.

Pace Wayne P. Dan Faules F.Don.2005. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kiinerja Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya, BBandung

