



PENERAPAN KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN DAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA

Melisa Arin Anjelina¹, Achmad Syarifudin², Muhammad Randicha Hamandia³
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang¹²³
melisaangelina02@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui penerapan komunikasi organisasi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang, untuk mengetahui cara pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja melalui komunikasi organisasi. Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Hasil Penelitian yakni komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dan pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang berlangsung dengan baik dan cukup efektif. Hal ini dapat diamati dari jawaban informan yang menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai sangat baik bahkan pimpinan di sebuah instansi ini sangat perhatian sekali kepada para pegawainya. Dalam meningkatkan semangat kerja tentunya pimpinan harus mempunyai rasa kepercayaan terhadap pegawainya, pimpinan juga harus memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memimpin tugas yang telah diberikan sesuai dengan hierarki organisasi yang ada di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang.

Kata kunci : *Komunikasi organisasi, semangat kerja, pimpinan dan pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the implementation of organizational communication between leaders and employees in increasing morale at the Palembang Religious Education and Training Center Office, to find out how leaders can increase morale through organizational communication. This type of research uses qualitative research. Qualitative research is research that is descriptive in nature and tends to use analysis with an inductive approach. Highlighting the research process and utilizing the theoretical basis is also useful for providing an overview of the research background and as material for discussing research results. The results of the research are that the communication implemented by the leaders and employees of the Palembang Religious Education and Training Office is going well and is quite effective. This can be observed from the answers of the informants who stated that the communication between leaders and employees is very good, even the leaders in an agency are very concerned about their employees. In increasing morale, of course, leaders must have a sense of trust in their employees, leaders must also provide opportunities for employees to lead the tasks that have been given in accordance with the organizational hierarchy in the Palembang Religious Education and Training Center Office.

Keywords: *Organizational communication, morale, leaders and employees*



PENDAHULUAN

Pemahaman komunikasi dengan segala praksisnya merupakan proses keseharian manusia. Dapat dikatakan bahwa proses komunikasi merupakan proses kehidupan itu sendiri. Komunikasi tidak bisa dipisahkan dari seluruh proses kehidupan konkret manusiawi. Aktivitas komunikasi merupakan aktivitas manusiawi (Mufid, 2012: 151). Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Komunikasi juga diartikan sebagai cara untuk mengomunikasikan ide dengan pihak lain, baik dengan berbincang-bincang, berpidato, menulis, maupun melakukan korespondensi (Hefni, 2015: 2).

Dalam berkomunikasi bukan sekedar memberi tahu, tetapi juga berupaya mempengaruhi agar seseorang atau sejumlah orang melakukan kegiatan atau tindakan yang diinginkan oleh komunikator, akan tetapi seseorang akan dapat mengubah sikap pendapat atau perilaku orang lain, hal itu bisa terjadi apabila komunikasi yang disampaikan bersifat komunikatif, yaitu komunikator dalam menyampaikan pesan-pesan arus benar-benar dimengerti dan dipahami oleh komunikan untuk mencapai tujuan komunikasi yang komunikatif (Silviani, 2020: 29). Komunikasi bisa dikatakan berhasil apabila timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak dapat memahami isinya. Komunikasi dapat efektif apabila pesan diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan dan pesan ditindaklanjuti dengan sebuah perbuatan oleh penerima pesan. Kegiatan komunikasi adalah sebuah proses transaksional yang menekankan pentingnya persepsi diantara partisipan komunikasi.

Keberhasilan suatu perusahaan/instansi bukan hanya tentang keuangan ataupun sarana dan prasarana saja, namun komunikasi organisasi juga sangat penting dalam setiap perusahaan/instansi. Oleh karena itu, disetiap perusahaan/instansi pasti mempunyai pimpinan dan pegawai yang membantu menyelesaikan urusan setiap perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan semangat supaya para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan senang dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Selain itu juga, diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan setiap pegawainya yang menjadi para pelaksana untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan yang terkait dengan situasi internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan yang terkait dengan situasi eksternal organisasi. Dalam konteks penugasan pengembangan SDM, secara internal seorang pemimpin harus dapat menggerakkan anggota yang dipimpinya sedemikian rupa, sehingga tujuan pengembangan SDM dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggotanya (Wijono, 2015: 4).

Semangat kerja dalam sebuah instansi/perusahaan sangat dibutuhkan, bahkan menjadi tolak ukur untuk sebuah loyalitas pimpinan dan pegawai dalam mengembangkan jiwa yang kompeten pada institusi/perusahaan tersebut. Berdasarkan nilai-nilai yang dapat memberikan semangat pada anggota organisasi yaitu sesuatu atau hal-hal yang paling mendasar yang mendorong mereka bersedia untuk bekerja atau berjuang mematuhi segala aturan dan menegakkan disiplin. Nilai-nilai yang dapat memberikan semangat kerja iitu mencakup uang, waktu, pencapaian tujuan, kerja sama, dan seterusnya. Banyak



instansi/perusahaan yang menerapkan aturan berupa intensif atau bonus bagi staf yang mampu mencapai tingkat kinerja atau prestasi tertentu. Bagi orang tertentu, menjadi bagian dari tim atau kelompok yang terdiri atas orang-orang yang disukai dapat memberikan semangat lebih besar daripada uang atau gaji. Hal ini menjelaskan mengapa orang-orang tertentu tidak melulu mempertimbangkan gaji dalam memilih pekerjaan (Morissan, 2008: 103).

Pendidikan kepemimpinan formal mungkin memberi individu keahlian untuk memahami situasi kepemimpinan dengan lebih baik, bimbingan dan juga pengalaman memungkinkan untuk memberikan kemampuan mempengaruhi orang lain. Pemimpin juga harus dapat mengukur antara pertimbangan rasional dan emosional ketika mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin sering menjadi sangat efektif ketika mereka mampu mempengaruhi tingkat emosional dan rasional seseorang. Kepemimpinan yang baik dapat membuat perbedaan, dan dapat meningkatkan kepedulian yang lebih tinggi dari faktor-faktor penting yang mempengaruhi proses kepemimpinan (Wijono, 2015:11).

METODE PENELITIAN

Pendekatan/ Metode Penelitian

Metodologi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan ini ketika kita ingin mencapai sesuatu yang dicita-citakan. Sebagaimana pengertian metodologi yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia yaitu cara yang teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuatu dengan yang dikehendaki, atau cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan (kbbi: 740)

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Penelitian kualitatif disebut juga dengan *interpretative research*. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), serta lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif juga lebih mementingkan proses daripada hasil akhir.

Dasar teori penelitian kualitatif sebagai pijakan ialah interaksi simbolik dari suatu gejala dengan gejala lain yang ditafsir berdasarkan pada budaya yang bersangkutan dengan cara mencari makna semantis universal dari gejala yang sedang diteliti. Pada mulanya, teori-teori kualitatif muncul dari penelitian-penelitian antropologi, etnologi, serta aliran fenomenologi dan aliran idealisme. Karena teori-teori ini bersifat umum dan terbuka, maka ilmu sosial lainnya mengadopsi sebagai sarana penelitiannya.

Desain penelitian kualitatif bersifat umum dan berubah-ubah atau berkembang sesuai dengan situasi di lapangan. Oleh karena itu, desain harus bersifat fleksibel dan terbuka. Sedangkan datanya bersifat deskriptif, yaitu data berupa gejala-gejala yang dikategorikan atau berupa bentuk lainnya seperti bentuk foto, dokumen, catatan lapangan, pada saat penelitian dilakukan. Sampel yang digunakan ditekankan pada kualitasnya bukan



pada jumlahnya. Sampel juga dipandang sebagai sampel teoritis dan tidak representatif. Dalam penelitian kualitatif digunakan teknik observasi yang terlibat langsung atau riset partisipatori, seperti yang telah dilakukan oleh para peneliti bidang antropologi dan etnologi sehingga peneliti terlibat langsung atau berbaur dengan yang diteliti. Peneliti tidak mengambil jarak dengan objek yang diteliti, sehingga terbangun rasa saling percaya. Dalam praktiknya, peneliti akan melakukan review terhadap dokumen dan foto-foto. Interview yang digunakan ialah interview terbuka, terstruktur atau tidak terstruktur dan tertutup terstruktur atau tidak terstruktur. Sementara analisis datanya bersifat induktif dan berkelanjutan yang tujuan akhirnya menghasilkan pengertian, konsep dan pembangun suatu teori yang baru (Rukin, 2019: 6)

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data deskriptif kualitatif, dimana dalam penelitian ini menguraikan suatu masalah yang diteliti, seperti kinerja pegawai, hingga visi misi dari pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang.

- a. Sumber Data Primer: Menurut Umi Narimawati, data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Data primer yang diambil langsung dari informan yaitu pimpinan dan pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang.
- b. Sumber Data Sekunder: Menurut Sugiyono data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen jurnal (Indah, 2017: 211)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam metodologi sangat dibutuhkan teknik pengumpul data sebagai tata kerja dalam mengumpulkan data sebuah penelitian. Prosedur sistematis dalam pengumpulan data menjadi hal yang urgen. Karenanya pilihan atas teknik pengumpulan data sangat berhubungan erat dengan masalah yang diteliti. Beberapa teknik-teknik pengumpulan data yang biasa digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

- a. Observasi: Observasi atau pengamatan dalam aktivitas penelitian telah direncanakan secara sistematis, dirumuskan sesuai dengan tujuan penelitian serta dapat dipertanggung jawabkan kebenaran dan keakuratannya. Dalam observasi peneliti harus terlibat langsung dalam upaya mengumpulkan data, supaya peneliti mengamati semua peristiwa yang berkaitan dengan permasalahan pokok yang diteliti secara langsung. Secara khusus, observasi menjadi dasar calon peneliti memiliki data awal dari masalah yang dibuat.
- b. Wawancara: Wawancara atau sering disebut dengan *interview* merupakan aktivitas pengumpulan data dalam bentuk komunikasi verbal antara responden dan informan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disepakati dan atau sedang



dijalankan. Wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka langsung antara peneliti dengan responden sebagai yang diwawancarai. Teknik wawancara dapat digunakan untuk memperoleh dan memastikan fakta dan alasan atas beberapa pertanyaan untuk menjawab rumusan masalah. Wawancara dapat terstruktur dan juga wawancara tidak berstruktur. Wawancara berstruktur atau berpedoman dilakukan dengan terlebih dahulu mempersiapkan pedoman wawancara tertulis tentang apa yang hendak ditanyakan kepada subjek penelitian. Pedoman tersebut berisi sejumlah daftar pertanyaan yang tersusun sedemikian rupa. Biasanya berawal dari pertanyaan-pertanyaan sederhana sampai pertanyaan-pertanyaan yang kompleks.

- c. Dokumentasi: Dokumentasi ialah cara pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis yang berbentuk surat, catatan harian, laporan. Dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Hal yang perlu diperhatikan antara dokumen dan literature. Dokumen adalah berbagai hal yang berhubungan dengan kelembagaan, institusi atau pribadi yang tersimpan dan tidak diterbitkan. Apabila diterbitkan, maka hal tersebut bukanlah dokumen melainkan buku atau literatur. Dokumen yang dapat digali bisa dalam bentuk dokumen pribadi (pengalaman, keyakinan, tindakan), dan bisa juga dokumen resmi yang dihasilkan suatu lembaga, institusi atau organisasi (memo, notulen, pengumuman, instruksi, surat keputusan dan aturan lembaga atau organisasi dan dapat juga berupa konvensi atau kebiasaan-kebiasaan yang berlaku bagi lembaga atau organisasi tersebut) (Junaidi, 2018:53)

Teknik Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, analisis data dilakukan atas statement atau pernyataan yang dikemukakan oleh para informan. Hal ini dilakukan dengan cara, peneliti membaca seluruh transkrip wawancara yang ada dan mendeskripsikan seluruh pengalaman yang ditemukan di lapangan. Berdasarkan upaya pada tahap yang dikemukakan tersebut akan diketahui makna, baik makna konotatif, denotatif atau makna implisit dan eksplisit dari pernyataan atas topik atau objek. Selanjutnya uraian makna itu sendiri akan memperlihatkan tema-tema makna (*meaning themes*) yang menunjukkan kecenderungan arah jawaban atau pengertian yang dimaksudkan oleh para informan, termasuk aspek penting lain yang dianalisis dalam fenomenologis adalah penjelasan holistik dan umum tentang sebuah pembicaraan dengan subjek penelitian. Dari penjelasan umum tersebut harus ditarik keterkaitan antar makna yang dikembangkan pada setiap topik yang dibicarakan selama proses wawancara berlangsung (*general description of the experience*).

Keabsahan data penelitian dapat dilihat dari kemampuan menilai data dari aspek validitas dan reliabilitas data penelitian. Untuk menguji validitas penelitian dapat dilakukan dengan metode triangulasi dimana peneliti menemukan kesepahaman dengan subjek penelitian, sedangkan reliabilitas dapat dilakukan dengan melakukan atau menerapkan prosedur catatan lapangan. Agar mendapatkan gambaran yang memuaskan dari sebuah hasil wawancara, maka :

- a. Peneliti harus memahami catatan secara keseluruhan dengan kemungkinan ide akibat dari hasil bacaan catatan tersebut.



- b. Peneliti memilih satu dokumen wawancara yang serta menyusun daftar seluruh topik untuk beberapa responden maupun informan.
- c. Peneliti akan menyingkat topik-topik tersebut dengan deskriptif untuk topik dan mengubah topik-topik tersebut kedalam kategori-kategori.
- d. Membuat keputusan akhir tentang singkatan transkrip hasil wawancara maupun deskriptif setiap kategori jawaban pertanyaan untuk kemudian dituli dalam bab hasil penelitian.

Secara khusus, maka semua hasil dianalisis melalui kajian deskriptif dengan teknik analisis kualitatif yaitu menggambarkan dan menganalisis semua hasil olah data sehingga mendapatkan satu kesimpulan ilmiah jawaban atas pertanyaan penelitian ini. Data yang diperoleh diklasifikasikan menjadi data kualitatif, selanjutnya diinterpretasikan ke dalam kata-kata atau kalimat-kalimat sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti. Teknik analisis kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan/verifikasi. Seluruh data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para informan, kemudian hasil wawancara dideskripsikan atau ditulis dalam bentuk transkrip hasil wawancara (Junaidi, 2018: 63).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memilih 6 informan yaitu sebagai pimpinan dan pegawai di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan mengenai Penerapan Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Pegawai dalam Meningkatkan Semangat Kerja. Untuk informan pertama yaitu salah satu pimpinan di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Bapak Mukmin, berjenis kelamin laki-laki, pada hari Senin 23 Januari 2023. Dalam informan pertama ini, peneliti mewawancarai mengenai tentang bagaimana hubungan pimpinan dengan pegawai, bagaimana cara pimpinan melakukan pendekatan dengan para pegawainya, bagaimana pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai ketika pegawainya menjalankan ataupun menyelesaikan tugasnya dengan baik, strategi apa yang dilakukan pimpinan jika seorang pegawai tidak mengetahui visi misi dari Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang.

“Di dalam proses komunikasi itu sebenarnya yang harus dibangun adalah komunikasi yang baik pada para pegawai. Komunikasi yang harus dipatuhi dalam sebuah lembaga organisasi adalah regulasi, makanya sepanjang itu sesuai dengan regulasi maka komunikasi bisa dijalankan, dan karena ruang lingkup Balai Diklat Keagamaan ini kecil, pegawainya saat ini berjumlah 82 orang tentu komunikasinya tidak terlalu sulit, karena setiap hari bertemu ditempat yang sama dengan jangka waktu yang lama, dan tentu komunikasinya berjalan dengan baik.” (Mukmin, 23 Januari 2023) Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan kedua yaitu Bapak Grata, berjenis kelamin laki-laki, selaku pranata komputer ahli pertama atau operator aset barang, “Hubungan kami dengan pimpinan sangat baik, karena pimpinan kami sangat memperhatikan pegawainya, kami juga bisa berkomunikasi melalui grup ataupun whatsapp, rapat dll. Jika kami para pegawainya ingin memberikan ide atau inovasi terbaru, kami bisa langsung mengomunikasikan-nya dengan pimpinan, dalam hal ini, pimpinan



langsung kami yaitu Kasubbag TU, dan jika sudah dikomunikasikan lewat Kasubbag, nanti langsung disampaikan ide-ide ataupun inovasi terbaru kami kepada Kepala Kantor. Ketika ide-ide sudah disetujui, maka harus didiskusikan terlebih dahulu serta eksekusi.”

Hasil wawancara dengan Bapak Grata berpendapat bahwa semua pegawai pasti kerja keras, dan mempunyai peran masing-masing yang sama-sama penting untuk instansi. Bentuk penghargaan dari instansi yang pastinya memberikan penghormatan ataupun apresiasi kepada semua pegawainya dan diajak kegiatan *capacity building*, dan disana bisa mendapatkan pengalaman dan wawasan yang baru, dapat memperbaiki kemampuan juga dan dapat menambah keakraban, baik itu dengan sesama pegawai ataupun dengan pimpinan (Grata, 23 Januari 2023)

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan informan ketiga yaitu Ibu Yati, berjenis kelamin perempuan, selaku analis kepegawaian ahli pertama. Wawancara dilakukan pada tanggal 25 Januari 2023, hari Rabu. “Kami sebagai ASN harus menepati peraturan dan tata tertib yang berlaku di kantor. Peraturan yang berlaku di kantor ini ialah harus datang tepat waktu dan pulang juga harus tepat waktu. Untuk masuk kantor itu pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00, dibiasakan harus disiplin. Selanjutnya kami juga harus mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Kendala yang sering dihadapi oleh para pegawai biasanya jaringan internet yang terputus tiba-tiba, padahal sedang mengerjakan pekerjaan kantor, namun tiba-tiba jaringan internet terputus.” (Hairoyati, 25 Januari 2023)

Wawancara yang dilakukan dengan informan keempat yaitu dengan Bapak Amrullah, berjenis kelamin laki-laki, selaku Arsiparis ahli muda, pada hari Kamis, tanggal 26 Januari 2023. “Proses penerapan komunikasi yang berlangsung ketika sedang melakukan rapat kerja biasanya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan pegawai, dan juga biasanya rapat berlangsung karena ada sesuatu tertentu yang sehingga membuat melangsungkan rapat kerja tersebut. Pegawai dapat langsung bertanya kepada pimpinan jika belum memahami pembahasan yang sudah dijelaskan tersebut, begitu juga dengan pimpinan harus berdiskusi dengan para pegawainya ketika sesuatu masalah itu belum terselesaikan. Dan jika terjadinya masalah dilapangan, dapat langsung konsultasi pada Kasubbag TU terlebih dahulu, setelah itu Kasubbag TU akan menyampaikannya kepada Kepala Kantor, lalu Kepala Kantor akan mengajak para pegawainya untuk berdiskusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan di lapangan.” (Amrullah, 26 Januari 2023)

Informan yang kelima yaitu wawancara dengan Bapak Martadinata, berjenis kelamin laki-laki, selaku arsiparis. Wawancara tersebut berlangsung pada hari Kamis, 26 Januari 2023 dan bertempat di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang. “ Seorang pimpinan itu sangat berpengaruh dan mampu memberikan semangat kepada kami sehingga menciptakan semangat kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, pimpinan itu menjadi contoh, teladan, bahkan dapat menjadi panutan bagi para pegawainya sehingga para pegawai dapat berkeja dengan baik dan bersemangat dalam bekerja. Proses penyampaian informasi seorang pimpinan sangat berdampak pada semangat kerja pegawai.” (Martadinata, 26 Januari 2023).

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan keenam yaitu Bapak Ahmad Redho, berjenis kelamin laki-laki, selaku analis perencanaan. Wawancara tersebut berlangsung pada hari Selasa, tanggal 31 Januari 2023. “Komunikasi itu sangat mempengaruhi bentuk hubungan kita dengan pimpinan. Pimpinan yang ada di



Kantor Balai Diklat ini juga biasanya diluar kegiatan rapat sering sekali berinteraksi dengan para pegawainya sehingga terjalinnya hubungan komunikasi yang baik.” (Redho, 31 Januari 2023)

Deskripsi dan Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai penerapan komunikasi organisasi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang, maka menghasilkan analisa yakni komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dan pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang berlangsung dengan baik dan cukup efektif. Hal ini dapat diamati dari jawaban informan yang menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai sangat baik bahkan pimpinan di sebuah instansi ini sangat perhatian sekali kepada para pegawainya. Dalam berkomunikasi juga, kita harus bisa menyesuaikan diri dengan lawan bicara, mengenali terlebih dahulu agar nantinya menjadi sepaham.

Pokok pembahasan dalam penerapan komunikasi organisasi yang terjadi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang ialah bagaimana proses penerapan komunikasi organisasi dapat dilakukan, bagaimana cara pegawai berkomunikasi dengan pimpinannya, apakah sudah mampu mengembangkan hubungan kerja yang suportif dan produktif terhadap kualitas kerja pegawai dengan pimpinan, strategi apa yang dilakukan jika pegawai tidak mengetahui visi misi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang.

Selain membahas hal diatas, fokus utama dalam komunikasi organisasi ialah untuk mengetahui apakah penerapan komunikasi organisasi pimpinan dan pegawai yang terjadi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang sudah mampu meningkatkan semangat kerja. Tentunya hal ini tidak terlepas dari hubungan komunikasi baik antara pimpinan dengan pegawai yang mampu memberikan bimbingan serta arahan kepada para pegawai sehingga menciptakan suatu keharmonisan didalam berkomunikasi. Apabila pegawai membuat kesalahan, pimpinan harus bisa memberikan pengarahan dengan baik sehingga para pegawai merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Apabila permasalahan itu belum bisa pecah, dapat dilakukan pencarian solusi atau diskusi bersama serta bertukar pikiran antara pimpinan dengan pegawai agar dapat mencapai kesuksesan bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, proses penerapan komunikasi organisasi yang dilakukan Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang ialah menciptakan dan membuat lingkungan yang nyaman serta aman dalam suatu instansi atau organisasi. Pola komunikasi organisasi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang adalah menggunakan pola komunikasi dari atas kebawah. Komunikasi dari atas kebawah diartikan sebagai komunikasi dari atasan (pimpinan) kepada bawahan (pegawai).

Berbagai bentuk komunikasi yang terjadi di Kantor Bali Diklat Keagamaan Palembang, baik itu berkomunikasi lewat grup whatsapp ataupun secara tatap muka. Cara tersebut dilakukan sebagai upaya mengefektifkan komunikasi dala struktur organisasi tersebut. Pola komunikasi kebawah berarti komunikasi mengalir dari pimpinan kepada pegawai. Komunikasi ang terjalin antara pimpinan dengan pegawai berjalan dengan baik.

Komunikasi vertikal ini dilakukan komunikasi keatas dan kebawah sesuai dengan rantai aturan yang berlaku di suatu instansi tersebut. Aturan yang berlaku berkenaan



dengan pengarahan, informasi, instruksi, saran dan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan yang lebih atas. Informasi atau perintah yang disampaikan pimpinan dalam bentuk lisan maupun tulisan, dengan menggunakan berbagai media seperti laporan dll.

Komunikasi keatas dalam hal ini berkaitan dengan penyampaian informasi ke pimpinan yang lebih atas tentang masalah yang terjadi ditingkat bawah. Penyampaian informasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya sudah jelas dan dapat dipahami sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang produktif. Pegawai mendengarkan dan memahami dengan jelas apa yang telah disampaikan oleh pimpinan.

Teori kepemimpinan situasional Hersey Blanchard dan teori komunikasi peniti penyambung sangat erat sekali hubungannya dengan penerapan komunikasi organisasi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang, karena seorang pemimpin harus bisa memahami dan mengenali sifat-sifat dari pegawainya agar dapat membangun komunikasi yang baik sehingga semangat dalam mencapai tujuan bersama. Pimpinan harus bisa menjadi peniti penyambung antar pegawainya. Hubungan antar kelompok juga berpengaruh besar serta dapat menjadi peniti penyambung dalam suatu instansi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu dalam penerapan komunikasi organisasi yang terjadi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Palembang, baik antara pimpinan dengan pegawai harus punya pengetahuan maupun strategi yang diterapkan. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana sehingga terjadinya komunikasi dua arah, yang dimana pemimpin tidak hanya memberikan instruksi tetapi dapat juga menerima masukan baik berupa saran maupun kritikan yang dapat mengakibatkan hubungan harmonis sehingga pegawai mempunyai inovasi serta semangat dalam bekerja ataupun menjalankan tugasnya.

Dalam meningkatkan semangat kerja tentunya pimpinan harus mempunyai rasa kepercayaan terhadap pegawainya, pimpinan juga harus memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memimpin tugas yang telah diberikan sesuai dengan hierarki organisasi yang ada. Tidak hanya itu, pegawai juga membutuhkan kesempatan untuk berkembang dengan cara diadakannya rapat evaluasi kinerja bagi setiap pegawai dan pimpinan menciptakan sebuah kompetensi sehat untuk meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Pimpinan juga harus mengapresiasi semangat tersebut dengan memberikan suatu sarana dan prasarana yang menunjang suatu kebutuhan fasilitas yang dapat membantu kinerja pegawainya. Hal tersebut mengakibatkan pegawai merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Peran pimpinan sangat besar pengaruhnya dalam mendukung semangat kerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Evi, Zahara. 2018. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*. Universitas Dharmawangsa. Jurnal: Warta Edisi 56
- Harahap, Aziz Rival. 2020. *Implementasi Komunikasi Organisasi Dinas Komunikasi dan*



Informatika Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

- Hefni, Harjani. 2015. *Komunikasi Islam*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Hr, Wahyuni. 2014. *Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan dalam Membangun Kepuasan Kerja di Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar
- Indah, Pratiwi Nuning, *Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi*. Jurnal : Ilmiah Dinamika Sosial, Vol. 1 No. 2
- Junaidi, Heri. 2018. *Metode Penelitian Berbasis Temukali*. UIN Raden Fatah Palembang: Rafah Press
- Junaidin. 2013. *Peranan Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV F.A Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jurnal: Ilmu dan Riset Manajemen
- Morissan. 2022. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Mufid, Muhammad. 2012. *Etika Filsafat dan Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Nurhizrah, Gistituati. 2021. *Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Universitas Negeri Padang. Jurnal: Ilmu Pendidikan, Vol. 3 No. 5
- Putri, Siva Silvana Anindia. 2020. *Komunikasi Kepemimpinan dalam Menguatkan Sikap Gotong Royong (Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia di Jawa Timur)*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Ampel Surabaya
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pt. Inko Java Semarang*. STIE Ama Salatiga. Jurnal: Among Makarti, Vol. 11 No. 21
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Situmorang, Tengku Melinda. 2019. *Strategi Komunikasi Organisasi Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Utara dalam Melahirkan Kebijakan Pemberian Beasiswa Mou Bagi Mahasiswa Berprestasi*. Skripsi. UIN Sumatera Utara Medan.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

