

Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja

Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara

Prietsaweny Riris T. Simamora¹⁾ dan Frima Margareta Panjaitan²⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2)}

E-Mail :

wenny.debataraja@gmail.com¹⁾, estaningsih@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di DPD PDI-P Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis korelasi sederhana karena persepsi dan pendapat dari responden ditulis apa adanya sesuai dengan apa yang diperoleh oleh peneliti. Data yang di peroleh kemudian dianalisis melalui tabulasi frekuensi untuk melihat kecenderungan persentasi dari jawaban responden. Penelitian ini menggunakan seluruh sampel (*total sampling*) karena jumlah populasi relatif kecil yaitu seluruh staf pegawai dan pengurus DPD PDI-P Sumatera Utara yang berjumlah 36 orang. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpul data. Analisa yang digunakan dengan membuat tabel tunggal yang berisi frekuensi hasil penelitian. Keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di DPD PDI-P Sumatera Utara.

Kata kunci : Peranan, Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu dan saling mengadakan interaksi. Komunikasi dapat memperpendek jarak, menghemat biaya, menembus ruang dan waktu. Komunikasi menjembatani antara pikiran, perasaan, dan kebutuhan seseorang dengan dunia luarnya. Komunikasi membangun kontak manusia dengan menunjukkan keberadaan dirinya dan berusaha memahami kehendak, sikap, dan perilaku orang lain.

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya

komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, maka proses kerja di organisasi dapat macet dan berantakan.

Dalam organisasi faktor produksi seperti sumber daya manusia, uang, material, mesin dan pasar merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam operasional perusahaan. Kemampuan dan wawancaranya sangat perlu ditingkatkan agar mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi dan perubahan teknologi.

Eksistensi suatu organisasi bergantung kepada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemauan untuk bekerjasama. Para pelaku komunikasi saling tukar informasi, pikiran, gagasan dan sebagainya untuk memperoleh pengetahuan

dan meningkatkan semangat kerja sesama anggota organisasi. Jika komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka informasi dalam dinamika berorganisasipun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya, bila komunikasi terhambat, arus informasipun tersendat, dan akibatnya membuat suatu pekerjaan terhambat diselesaikan.

Demikian komunikasi, dalam organisasi Partai Demokrasi Indonesia yang didirikan pada tanggal 10 Januari 1973, yang merupakan fusi (penggabungan) dari beberapa partai yaitu, Partai Nasional Indonesia (PNI), Partai Musyawarah Rakyat Banyak (Partai Murba), Ikatan Pendukung Kemerdekaan Indonesia (IPKI), dan juga dua partai keagamaan Partai Kristen Indonesia (Parkindo) dan Partai Katolik mencoba menetapkan diri untuk terus memperjuangkan kemerdekaan yang utuh bagi Indonesia. Oleh sebab itu sebagai organisasi DPD PDI-P Sumatera Utara memandang komunikasi organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam mencapai tujuan bersama.

Permasalahan yang lazim dihadapi organisasi pada umumnya adalah ketidak harmonisan hubungan antara atasan dan bawahan karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia, tumpang tindih pelaksanaan kerja, salah menafsirkan kebijakan pimpinan, ketinggalan informasi, kurang tepat dalam mengambil keputusan dan sebagainya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

“ Bagaimanakah Peranan Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara?”.

II. URAIAN TEORITIS

2.1. Peranan

Dalam hubungan antar manusia terdapat tiga teori yang dapat di jadikan acuan untuk membantu menerangkan model dan kualitas hubungan antar manusia tersebut, salah satunya adalah teori peran. Manusia tidak bisa hidup sendirian, sebab terdapat adanya rasa saling ketergantungan satu sama lain. Dalam pergaulan hidup, manusia menduduki fungsi yang bermacam-macam. Dalam hubungan antar manusia terdapat seorang pemimpin dan bawahan, pemerintah dan masyarakatnya, dan lain sebagainya. Peranan (role) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya (Soekanto,2009:212-213). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2010:127), menjelaskan pengertian peran sebagai berikut :

- a. Peran adalah pemain yang diandaikan dalam sandiwara maka ia adalah pemain sandiwara atau pemain utama.

- b. Peran adalah bagian yang di mainkan oleh seorang pemain dalam sandiwara, ia berusaha bermain dengan baik dalam semua peran yang di berikan.
- c. Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus di laksanakan.

Peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran (Suharto,2006:86).

2.2. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut muhammad (2006:67) : “ komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.”

2.3. Pola komunikasi Organisasi

Menurut Gibson (2000:439) komunikasi organisasi juga mempunyai empat pola komunikasi yaitu :

1. Komunikasi keatas (*Upward Communication*)
Komunikasi keatas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (Atasan), semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi keatas, yaitu setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi

kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari pada dia.

2. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Ada lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan atasan kepada bawahan yaitu :

- a. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- d. Informasi mengenai kinerja pegawai
- e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission)

3. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*)

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Tujuan komunikasi horizontal yaitu :

- a. Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja
- b. Berbagi informasi mengenai rencana kerja dan kegiatan
- c. Untuk memecahkan masalah

- d. Untuk memperoleh pemahaman bersama
 - e. Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan
 - f. Untuk menumbuhkan dukungan antar personal
4. Komunikasi diagonal (*cross communication*)
- Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Beberapa penelitian mengatakan organisasi yang memiliki low performing, komunikasi diagonal di gunakan oleh staf untuk mencari informasi dalam permintaan pantas keberadaan prosedur kerja, ketika dalam organisasi high performing, komunikasi diagonal di gunakan staf untuk menyelesaikan masalah kerja yang sulit dan kompleks.

2.4 Hambatan-Hambatan Komunikasi Organisasi

Hambatan – hambatan komunikasi dalam organisasi Gibson (2000:93) dalam bukunya organisasi mengemukakan bahwa hambatan komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kerangka acuan
Seseorang yang mempunyai latar belakang pengetahuan yang berbeda-beda, maka dalam memahami proses komunikasinya pun berbeda.
2. Bahasa
Perbedaan bahasa berhubungan dengan adanya perbedaan persepsi karena seseorang akan membuat persepsi

tentang informasi atau pesan dari orang lain yang menggunakan bahasa.

3. Menyimak selektif
Merupakan bentuk persepsi yang selektif di mana kita cenderung menghambat informasi baru, terutama jika informasi baru itu bertentangan dengan apa yang kita yakini.
4. Masalah sematik
Komunikasi telah didefinisikan sebagai penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda yang sama, namun terhambat karena ungkapan abstrak atau teknis yang di pahami setiap orang berbeda.
5. Adanya perbedaan status
Perbedaan status yang di maksudkan adalah perbedaan dalam tingkat hierarki di suatu organisasi, antara lain oleh jabatan, kedudukan dan gelar.
6. Tekanan waktu
Dengan adanya tekanan waktu menyebabkan komunikasi yang di lakukan menjadi tergesa-gesa.
7. Beban layak komunikasi
Beban komunikasi yang terlalu berat adalah keadaan yang sering dialami ketika seseorang terlalu banyak menerima informasi sehingga seolah-olah tertimbun informasi.
8. Penyaringan
Penyaringan ini biasanya terjadi dalam arus komunikasi di suatu organisasi. Bawahan atau seseorang akan menutupi informasi yang kurang menyenangkan dalam menyampaikan informasi kepada atasannya

2.4. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Rosady Roslan (2001:37), komunikasi organisasi dikatakan efektif apabila :

1. Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan.
2. Saling menghormati atau menghargai satu sama lain, yaitu antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan.
3. Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya.
4. Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di ketahui bahwa untuk mencapai komunikasi organisasi yang efektif, di butuhkan manusia-manusia yang mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi. Karena komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dengan manusia, maka suksesnya komunikasi di tentukan oleh manusia-manusia yang terlibat dalam proses komunikasi itu. Dalam hal ini di butuhkan rasa keterbukaan dari pihak perusahaan kepada karyawan, adanya rasa saling menghormati antar karyawan, adanya kesadaran akan pentingnya komunikasi dan ketersediannya media untuk berkomunikasi.

2.6 Media Komunikasi Organisasi

Menurut Drs. Ig Wursanto (1989:33) media komunikasi organisasi adalah “ Media yang di gunakan dalam komunikasi organisasi yang jangkauannya terbatas dalam kantor atau

organisasi saja. Jenis yang di gunakan tergantung pada bentuk atau jenis komunikasi, apakah secara langsung atau tidak. Media yang di gunakan dalam komunikasi organisasi pada umumnya yaitu surat, telepon, pertemuan, wawancara, dan kunjungan”.

2.7. Peranan Komunikasi Organisasi

Apabila komunikasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan organisasi diatur dan diselenggarakan secara baik, maka akan terwujud dampak – dampak positif seperti di bawah ini :

1. Timbulnya kemahiran dalam pelaksanaan pekerjaan karena keterangan-keterangan yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan menjadi tersedia dan menjadi jelas pula hal-hal di harapkan dari suatu tanggung jawab. Efeknya mendorong cara berfikir yang kreatif.
2. Timbulnya dorongan semangat kerja (kinerja)
Melalui komunikasi dapat dipenuhi kebutuhan-kebutuhan personil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, juga dapat dipahami mengapa mereka bekerja dan selanjutnya dapat didorong antusiasmenya.
3. Komunikasi merupakan alat yang utama bagi para personil untuk bekerja sama. Komunikasi membantu menyatukan organisasi dengan memungkinkan para personil mempengaruhi serta meniru satu dengan yang lainnya.

Dengan adanya dampak komunikasi yang positif seperti dampak di atas, maka jelaslah bahwa tidak terselenggaranya secara baik komunikasi akan berakibat memperlambat keseluruhan organisasi dalam menjalankan operasi perusahaan. Maka dari itu dalam suatu organisasi harus terjamin dengan baik penyelenggaraan komunikasi, baik di dalam lingkungan organisasi itu sendiri (intern) maupun dengan para pemakai jasanya/publik (ekstern).

2.8. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini juga berlaku di dunia kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan sulit mencapai kerja yang optimal. Mereka akan mudah menyerah dalam mengatasi kesulitan yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, masalah semangat kerja akan berpengaruh pada produktivitas. Agar produktivitas karyawan tetap terjaga ataupun meningkat, perusahaan harus selalu berusaha menanamkan semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam diri karyawan perusahaan. George D Hasley (1994:32) mendefinisikan semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja

serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Semangat kerja yang baik di ketahui dari :

1. Disiplin tinggi
2. Antusias kerja
3. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
4. Loyalitas

Faktor-faktor yang menjadi indikasi dari semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja

Alex S. Nitisemito mengatakan kedisiplinan adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja erat kaitannya dengan semangat kerja. Tingkat disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam-jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-hati dan kedisiplinan karyawan dalam penegakan peraturan.

2. Antusias kerja

Menurut George D Hasley (1994:35) antusias kerja adalah perhatian yang sangat mendalam serta penuh semangat dan ketekunan untuk mencapai suatu maksud, tujuan dan cita-cita. Sikap jiwa yang tidak mau menyerah begitu saja terhadap kesulitan-kesulitan, tetapi bertekad untuk mengatasi. Hal ini berarti antusias kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam

menghadapi kesulitan. Dengan meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan cepat selesai, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat ditekan seminimal mungkin.

Dengan antusias kerja maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya, kerasan, dengan demikian absensi dapat di perkecil dan pekerjaan dapat selesai.

3. Hubungan yang harmonis (kerjasama)

Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Usaha kerja sama dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu karyawan lain dan dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan.

4. Loyalitas

Loyalitas adalah wujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bilamana membela organisasinya. Bila setiap karyawan memiliki loyalitas, maka tanggung jawab akan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

Menurut Harris (1984:241), semangat kerja yang rendah ditunjukkan dari perilaku :

- a. Kurangnya kerjasama
- b. Ketidakpatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan

- c. Ketidakpedulian pada tujuan dan sasaran perusahaan
- d. Kurangnya perhatian terhadap sesama pekerja
- e. Meningkatnya keluhan mengenai pekerjaan karyawan
- f. Meningkatnya *turnover*, absensi dan keterlambatan

Sedangkan semangat kerja yang tinggi (Harris, 1984:241)ditunjukkan oleh perilaku :

- a. Tingginya tingkat kerjasama
- b. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan
- c. Lebih hati-hati dalam menangani peralatan dan perlengkapan perusahaan
- d. Setia dan hormat kepada perusahaan
- e. Hubungan kerja yang harmonis
- f. Tidak adanya keluhan mengenai pekerjaan karyawan
- g. Berkurangnya *turnover*, absensi dan keterlambatan

2.9. Pengertian Pegawai

Menurut Robbins (Prilaku Organisasi,Edisi 10:2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

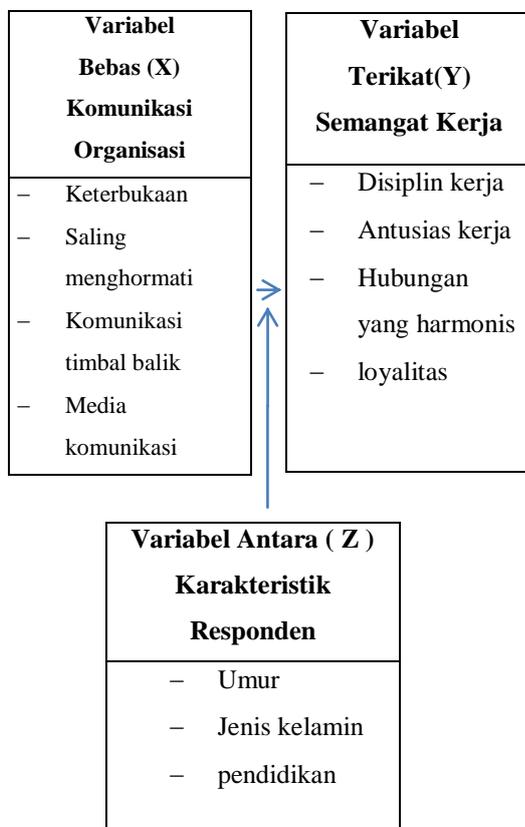
2.10. Kerangka Konsep

Konsep merupakan abstraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal khusus atau kerangka konsep sebagai landasan berfikir yang menjelaskan makna dan maksud teori yang dipakai atau menjelaskan kata-kata yang mungkin masih abstrak pengertiannya di dalam teori tersebut.

Dalam penelitian ini, kerangka konsep adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)
adalah komunikasi organisasi.
2. Variabel terikat (Y)
yaitu semangat kerja pegawai.
3. Variabel antara (Z)
yaitu karakteristik responden.

Variabel Kerangka Konsep



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Dalam pendekatan ini, objek penelitian di lihat sebagai fakta atau variabel yang tetap dan dapat diangkakan (dikuantifikasikan) serta hasilnya dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik statistik. Data yang diperoleh kemudian akan di analisis melalui tabulasi frekuensi untuk melihat kecenderungan persentasi dari jawaban responden. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan wallen,2008:328).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor DPD PDI-P Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Jamin Ginting Medan. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Mei 2018 s/d Agustus 2018.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia,benda-benda, hewan, tumbuh tubuhan, gejala-gejala, dan peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang di miliki karaktetristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi 2007:150). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pengurus DPD yang bertugas di kantor DPD PDI-P Sumatera Utara yaitu

berjumlah 23 orang dan staf pegawai berjumlah 13 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili dari sejumlah populasi. Namun, karena jumlah populasi tidak begitu besar, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 36 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (dokumen), di lakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang di gunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan.
2. Penelitian lapangan (observasi), di lakukan untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara melakukan penelitian lapangan pada objek yang di teliti untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti. Data yang dikumpulkan diperoleh dari :
 - a. Observasi, yaitu pengumplan data atau informasi dengan cara mengamati langsung terhadap objek penelitian di lapangan yaitu pada DPD PDI-P Sumatera utara .
 - b. Daftar pertanyaan (kuisisioner), yaitu menghimpun data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden

3.5. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang

lebih mudah dibaca dan dipersentasikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian korelasional, sehingga menggunakan analisis tabel tunggal.

3.5.1. Analisis tabel tunggal

Analisis tabel tunggal merupakan suatu analisa yang dilakukan dengan membagi-bagikan variabel penelitian ke dalam kategori-kategori yang dilakukan atas dasar frekuensi. Tabel tunggal merupakan langkah awal dalam menganalisa kolom yang merupakan sejumlah frekuensi dan presentasi untuk setiap kategori (Singarimbun:1995).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4. 1. Hasil Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kalamini	Frekuensi	%
Laki-laki	29	80,6
Perempuan	7	19,4
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

2. Umur Responden

Umur	Frekuensi	%
20-29 tahun	6	16,7
30-39 tahun	17	47,2
40-49 tahun	6	16,7
50-59 tahun	7	19,4
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

3. Pendidikan Responden

Tamatan	Frequensi	%
SMA/Sederajat	10	27,8
Akademi	1	2,8
Sarjana	9	25,0
Magister (S2)	16	44,4
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

4.2. Hasil Komunikasi Organisasi

1.Pimpinan memberi keputusan dan hasil sangat terbuka kepada pegawai

Keterangan	Frequensi	%
Sangat setuju	11	30,5
Setuju	24	66,7
Kurang setuju	1	2,8
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

2.Atasan beri arahan atau teguran secara terbuka

Keterangan	Frequensi	%
Sangat setuju	9	25,0
Setuju	15	41,7
Kurang setuju	11	30,5
Tidak setuju	1	2,8
Sangat tidak setuju	0	0
total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

3.Organisasi mendukung atas perbedaan pendapat di antara pegawai

Keterangan	Frequensi	%
Sangat setuju	12	33,3
Setuju	18	50,0
Kurang setuju	5	13,9
Tidak setuju	1	2,8
Sangat tidak setuju	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

4.Kepercayaan harus di miliki oleh setiap pegawai

Keterangan	Frequensi	%
Sangat setuju	28	77,8
Setuju	7	19,4
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2,8
Sangat tidak setuju	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

5.Selalu beri dukungan dan menghargai kebijakan organisasi

Keterangan	Frequensi	%
Sangat sering	5	13,9
Sering	18	50,0
Kadang-kadang	13	36,1
Tidak pernah	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

5. Pimpinan dan karyawan sering mengadakan rapat kerja

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat sering	6	16,7
Sering	24	66,6
Kadang-kadang	6	16,7
Tidak pernah	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

6. Pimpinan sering memberikan pendapat, dan bimbingan kepada pegawai

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat sering	15	41,7
Sering	20	55,5
Kadang-kadang	1	2,8
Tidak pernah	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

7. Sesama pegawai saling memotivasi untuk bekerja dengan baik

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat sering	19	52,8
Sering	12	33,3
Kadang-kadang	5	13,9
Tidak pernah	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

8. Pimpinan memberi arahan melalui telepon (handphone)

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat setuju	3	8,3
Setuju	16	44,4
Kurang setuju	14	38,9
Tidak setuju	2	5,6
Sangat tidak setuju	1	2,8
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

9. Suatu arahan / respon di lakukan dengan bahasa tubuh

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat setuju	1	2,8
Setuju	4	11,1
Kurang setuju	17	47,2
Tidak setuju	6	16,7
Sangat tidak setuju	8	22,2
total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

10. Datang ke tempat kerja lebih awal dari yang ditetapkan

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat sering	14	38,9
Sering	10	27,8
Kadang-kadang	12	33,3
Tidak pernah	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

11. Dalam melaksanakan tugas sering di beri dorongan untuk berprestasi oleh atasan anda

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat sering	7	19,5
Sering	16	44,4
Kadang-kadang	13	36,1
Tidak pernah	0	0
total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

12. Terdapat perasaan puas bila hasil pekerjaan anda mutunya lebih baik

Keterangan	Frekuensi	%
Sangat setuju	26	72,2
Setuju	9	25,0
Kurang setuju	1	2,8
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	36	100,0

Sumber: Hasil Angket, 2017

4.3. Pembahasan

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap

anggota organisasi untuk saling membantu dan saling mengadakan interaksi.

Jadi komunikasi jelas tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam suatu organisasi. Ia di perlukan untuk mengatur tata krama pergaulan antar manusia, sebab berkomunikasi dengan baik akan memberi pengaruh langsung pada struktur keseimbangan seseorang dalam berorganisasi. Dengan demikian komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral.

Setiap manusia dalam hidupnya masing-masing memiliki peran dan fungsi dalam menjalankan kehidupan. Dalam melaksanakan perannya, setiap manusia memiliki cara atau sikap yang berbeda-beda. Hal ini sangat di pengaruhi oleh latar belakang kehidupan sosialnya.

Dalam pergaulan hidup, manusia menduduki fungsi yang bermacam-macam. Dalam hubungan antar manusia terdapat seorang pemimpin dan bawahan, pemerintah dan masyarakatnya, dan lain sebagainya. Peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (*status*). Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peran (Suharto, 2006:86).

Didalam penelitian terhadap judul skripsi ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran dalam meningkatkan semangat kerja di DPD PDI-P Sumatera Utara. Dengan melihat atau terdapat adanya indikator komunikasi organisasi, dan indikator semangat kerja dalam organisasi. Indikator organisasi tersebut adalah adanya keterbukaan, saling menghormati, komunikasi timbal balik dan media komunikasi. Indikator dari semangat kerja yaitu disiplin kerja, antusias kerja, hubungan yang harmonis, dan loyalitas. Hal tersebut di analisis peneliti dari data keusioner dengan menggunakan analisis tabel tunggal.

Berdasarkan jawaban responden adanya pendapat, saran, bimbingan, dan kesempatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dalam berprestasi meningkatkan semangat kerja pegawai dapat di lihat dari meningkatnya disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenangnya, menaati tata tertib yang ada, serta hadir tepat waktunya, komunikasi sesama para pegawai dan pengurus atau organisasi sudah baik, di tunjukkan dalam hal menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Peran komunikasi organisasi di DPD PDI-P itupun terlihat dari adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai

serta saling memotivasi di antara sesama pegawai dan pengurus memberikan dampak yang positif yaitu timbulnya semangat kerja dalam menyelesaikan tugas demi kebutuhan organisasi. Dengan selalu memberikan dukungan dan menghargai setiap kebijakan yang sudah di tetapkan oleh organisasi menunjukkan adanya komunikasi yang baik dan terbuka.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti, maka di peroleh kesimpulan yaitu komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di DPD PDI-P Sumatera Utara. Hal itu di lihat dari hasil analisis tabel tunggal di mana pimpinan dalam memberi keputusan dan memberi hasil sangat terbuka kepada pegawai dan terbuka memberi arahan atau teguran. Di dalam organisasi tersebut mereka sering mengadakan rapat kerja, dan mereka mendukung adanya perbedaan pendapat di antara pegawai serta menghargai setiap kebijakan yang sudah di tetapkan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah peneliti peroleh selama melakukan penelitian, maka peneliti

mengajukan saran yaitu, hendaknya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, pimpinan juga harus mau menerima masukan- masukan maupun kritik yang membangun agar suatu organisasi tetap maju dan pimpinan pun harus mampu mempertahankan menciptakan suasana harmonis dengan bawahan dengan cara selalu berkomunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan. Dan untuk para pegawai sendiri hendaknya mampu berkomunikasi sesuai dengan sistem organisasi yang telah ada dan berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada atasan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan. Selain itu komunikasi antara para pegawai yang sudah terjalin dengan baik harus di pertahankan dan di tingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik yang berkaitan dengan pekerjaan di antara pegawai, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja di atasi baik dengan atasan maupun sesama pegawai yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen pendidikan Nasional, 2010. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Devito, Josep A, 2011. The Interpersonal Communication Book Eleventh Edition. USA: Pearson Education Inc.
- Effendi, Onong Uchjana, 2007. Ilmu Komunikasi teori dan Praktek. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gibson, 2000. Organisasi. Edisi Kedelapan, jilid 2. Binarupa Aksara : Jakarta
- Hasley, George D, 1994, manajemen sumber daya manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta
- Ig. Wursanto, 1989. Dasar-dasar Manajemen Personalia, dian pustaka, Jakarta
- Ivancevich, 2008. Organizational Behavior and Management Eight Edition . New York : Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mas'ud, Fuad. 2004, Survei diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas diponegoro, Semarang
- Arni Muhammad, 2005. Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara, 2005
- Bungin, Burhan, 2006. Sosiologi komunikasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

- Nawawi, Hadari. 2007. Metode penelitian Bidang Sosial. Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Purwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga
- R. Wayne pace Don F. Faules, 2005. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P. 2006. Prilaku Organisasi, PT. Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta
- Roslan Rosady, 2001. Managemen Hubungan Masyarakat dan Managemen Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun,1995. Metode Penelitian. Jakarta : LP3ES
- Suharto, Edi. 2006. Membangun Masyarakat memberdayakan Rakyat. Bandung : Refika Aditama
- Soerjono soekanto, 2009. Sosiologi Suatu Pengantar, edisi Baru,Rajawali Pers Jakarta
- Usman, Husini. 2006. Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta : Bumi Aksara
- <http://penelitiannstatistik.blogspot.co.id/2012/11/jenis-jenis-metodelogi-penelitian-dan.html?m=1>
- <http://amirlahjeni.wordpress.com/2012/03/30/unsur-unsur-komunikasi/>
- <http://radzihamid`blogspot.co.id/2012/05/peranan-dan-implikasi-komunikasi-dalam.html?m=1>

Sumber Lain

<https://contohdanfungsi.blogspot.co.id/2012/10/pengertian-pegawai.html?m=1>