



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Raden Minda Kusumah¹, Rd. Ratih Hanawidjaya², Desta Sulaesih Mursyidah³

- 1) Prodi Rekam Medis dan Informatika Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Teknik, Universitas Bandung, Indonesia
- 2) Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi & Bisnis, Universitas Bandung, Indonesia
- 3) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nurtanio Bandung, Indonesia

*Corresponding Email: minda2729@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh (1) gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja, (2) komunikasi internal terhadap semangat kerja, serta (3) gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap semangat kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 (enam puluh) karyawan. Didapatkan sampel dalam penelitian ini berukuran 50 (lima puluh) responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja, komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja, serta gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja. Temuan dan pembahasan lebih lanjut akan dipaparkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Semangat Kerja

Abstract

The aim of this research is to analyze the impact of : (1) leadership style to working spirit, (2) internal communication to working spirit, (3) leadership style and internal communication to working spirit. The research methodology was used quantitated method with associative research method. The total population in this study was 60 (sixty) people. This research obtained a total of 50 (fifty) respondents. The sampling technique used was simple random sampling. The results is leadership style influences working spirit, internal communication influences working spirit, and leadership style and internal communication influences working spirit. Further findings and discussion will be presented in this research.

Keywords: Leadership Style, Internal Communication, Working Spirit

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan yang merombak tatanan organisasi perusahaan ke arah yang lebih maju, transparan dan terbuka adalah PT Niaga Nusa Abadi Depo Subang yang merupakan anak perusahaan dari PT Nojorono Group yang telah berdiri sejak tahun 1932, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk rokok, yang meliputi merek rokok Djinggo, Clasmild, Aroma dan lainnya, yang memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan bisnis rokok di Indonesia yang melayani area di Kabupaten Subang dan Purwakarta dibawah pengawasan Kantor Perwakilan (KP) Bandung-Jawa Barat yang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tangguh, bertanggung jawab, efektif, efisien serta senantiasa menjaga semangat kerja karyawannya.

Berbagai usaha yang telah dilakukan oleh PT Niaga Nusa Abadi Depo Subang adalah melakukan pendidikan, pelatihan-pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang dikemas khusus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan kompensasi, promosi jabatan dan pengakuan hasil kerja, upaya menata lingkungan kerja yang kondusif, penyediaan sarana dan fasilitas kerja serta pemberian penghargaan *seperti best staf award*. Dalam segi teknis usaha yang dilakukan adalah

memberikan pendistribusian produk rokok ke semua area di lingkup Kabupaten Subang dan Purwakarta secara kontinyu, melakukan pemerataan produk ke semua area sedangkan usaha yang dilakukan untuk konsumen yaitu memberikan perhatian dengan kunjungan rutin untuk menjaga stock outlet akan produk kita tetap terjaga sehingga tidak akan terjadi kekosongan produk yang bertujuan untuk meningkatkan selling-out produk. PT Niaga Nusa Abadi dilengkapi dan diawaki oleh karyawan dengan berbagai macam tingkat pendidikan, keahlian serta pengalaman yang beragam. Setiap tugas dan tanggung jawab yang dimandatkan oleh perusahaan terhadap mereka, tentunya memiliki tekanan dan tantangan tersendiri bagi karyawan yang terkait. Sesuai dengan kondisi tersebut maka diadakan studi kasus tentang bagaimana semangat kerja karyawan pada perusahaan. Semangat kerja diidentikan dengan suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi, dimana karyawan tanggap dengan organisasi dalam mencapai tujuannya (Winardi, 2002).

Menurut beberapa penelitian dinyatakan bahwa semangat kerja dipicu oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal. Gaya kepemimpinan merujuk pada suatu tindakan yang memengaruhi perilaku

orang lain agar tujuan organisasi terwujud (Rivai, 2003). Sementara itu, komunikasi internal dapat disebut sebagai proses penyampaian gagasan, pikiran, dan perasaan kepada orang lain dalam suatu organisasi (Sukmalana, 2007).

Objek yang akan diteliti apakah karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi merupakan karyawan yang tepat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kaitannya erat dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk semangat kerja terhadap perusahaan.

Permasalahan yang timbul pada sektor ini adalah bagaimana PT Niaga Nusa Abadi mengelola dan mengatur segala sektor internalnya baik sektor sumber daya manusia dan sektor-sektor terkait lainnya. Secara spesifik permasalahan yang akan menjadi objek dari penelitian ini adalah permasalahan yang timbul dari sektor sumber daya manusia yaitu mengenai semangat kerja karyawan. Alat yang dapat mengatasi sebagian masalah tersebut adalah kepemimpinan dari seorang manajer yang memiliki kemampuan untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dan komunikasi serta memanfaatkan semua sarana yang tersedia guna kelancaran pelaksanaan tugas dalam perusahaan.

Pemimpin merupakan penggerak dalam menetapkan langkah dan kebijaksanaan dalam melaksanakan aktifitas manajemen. Oleh karena itu pemimpin mau tidak mau harus memiliki pengetahuan, keterampilan komunikasi yang baik dan moral yang baik untuk memimpin suatu bidang pekerjaan.

Uraian diatas tidak akan berhasil dengan baik jika tidak ada koordinasi dan kerjasama antara karyawan dan pimpinan karena pimpinan sebagai pemotivasi, pengarah, pengawas dan lain-lain yang akan menentukan arah jalannya perusahaan. Komunikasi yang diterapkan guna meningkatkan semangat kerja karyawan PT Niaga Nusa Abadi Depo Subang yaitu komunikasi internal, hal ini untuk menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam rangka menjalankan roda perusahaan.

Dengan beberapa permasalahan yang timbul pada sektor sumber daya manusia tentunya akan banyak hal yang menjadi tolak ukur untuk dapat memberikan penilaian sudah tepatkah sumber daya manusia (karyawan) dengan semangat dalam bekerja yang dimilikinya terhadap PT Niaga Nusa Abadi. Dengan demikian, penelitian akan meneliti

pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan adalah dengan mempergunakan metode kuantitatif adalah dengan metode survei dan metode teknik analisis regresi dengan menyajikan kuesioner. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 (lima puluh) karyawan. Sampel jenuh akan digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian kali ini adalah data primer berupa kuesioner. Sementara itu, teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil profil responden didapatkan bahwa mayoritas berjenis kelamin pria sebesar 56%, mayoritas berusia 26 - 30 tahun sebesar 68%, mayoritas tingkat pendidikan sarjana/S1 sebesar 60%, dan mayoritas bekerja di atas 5 (lima) tahun sebesar 52%.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (Y)

		Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N		25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.6800	107.8400
	Std. Deviation	16.20885	16.49667
Most Extreme Differences	Absolute	.197	.179
	Positive	.077	.083
	Negative	-.197	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287	.398

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas antara Komunikasi Internal (X2) dengan Semangat Kerja (Y)

		Komunikasi Internal	Semangat Kerja
N		25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.4800	107.8400
	Std. Deviation	14.04196	16.49667
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.179
	Positive	.072	.083
	Negative	-.115	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.574	.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.897	.398

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa sebaran data antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel semangat kerja (Y) dan sebaran data antara variabel komunikasi internal (X2) dengan variabel semangat kerja (Y) adalah normal.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.571	12.653		1.073	.295
	Gaya Kepemimpinan	.583	.163	.573	3.576	.002
	Komunikasi Internal	.410	.188	.349	2.176	.041

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 3, maka terdapat persamaan regresi sebagai berikut ini :

$$Y = 13,571 + 0,583X_1 + 0,410X_2$$

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Variabel Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.085	10.915		2.75
	Gaya Kepemimpinan	.848	.117	.833	7.22

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4, nilai t hitung diperoleh nilai sebesar 7,229 dan nilai t tabel sebesar 2,074. Sementara itu, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Jadi, hipotesis diterima atau gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Internal (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.133	15.513		1.104	.281
	Komunikasi Internal	.912	.154	.776	5.903	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung (5,903) > t tabel (2,074). Sementara itu, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Jadi, hipotesis diterima atau komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Internal (X2) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4888.932	2	2444.466	32.743	.000 ^a
	Residual	1642.428	22	74.656		
	Total	6531.360	24			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung (32,743) > F tabel (5,72). Sementara itu, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Jadi, hipotesis diterima atau gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan didapatkan bahwa ketiga hipotesis

diterima. Pertama, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT Niaga Nusa Abadi. Kedua, terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pada PT Niaga Nusa Abadi. Ketiga, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap semangat kerja pada PT Niaga Nusa Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. 2007. *Teori Motivasi*. Surabaya: Metromedia Education.
- Effendy, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1994. *Organizations*, Erlangga Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- James L., Ivancevich, Jhon M., dan Donnely Jr., James H. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah: Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Jiwanto, Gunawan. 1985. *Komunikasi dalam Organisasi, Pusat Pengembangan & Manajemen*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Cetakan ke-13. Jakarta
- Mukaram, Marwansyah. 2003. *Manajemen SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, *Komunikasi Organisasi, ROSDA, Bandung 2000*

- Prabu Mangkunegara, 2000. Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Rosdakarya. Bandung
- S. Schuler, Randall And E. Jackson, Oleh : Susan. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Edisi Ke Enam jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta,
- Siagian, Sondang. 2002. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. PT.Gunung Agung. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2001. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru. Cetakan ke-2. Bandung.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. CV.Alfabeta. Bandung.
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja. PT.Intermedia Personalia Utama. Cetakan ke-2. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2003. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Raja Grafindo Perkasa. Cetakan ke-19. Jakarta.
- Tunas, Billy. 2009. Manajemen SDM. FE Unsurya. Cetakan ke-2. Jakarta.
- Vardiyansah. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Uchjana Effendi, Onong.2004. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek, Remaja Rosdakarya, Bandung 1992
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen SDM. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. 2003. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Bina Aksaran. Jakarta
- Widjaja. 1990. Kelembagaan dan Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Winardi. 2002. Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT.Rineka Cipta. Jakarta
- Wibowo, W. A., Putra, I. B. A. K., Kertayoga, I. P. A. W., & Gunardi, G. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD JAPAN MOTOR. Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan, 1(2), 65-73.
- Wiryanto. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Cetakan Ketiga, PT Grasindo. Jakarta.
- Yulk, Gary. 1994. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Prenhallindo Jakarta.
- Zainun, Buchari.2001. Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. Gunung Agung. Jakarta