

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA STIKES TUANKU TAMBUSAI BANGKINANG

Yanti Yandri Kusuma
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusa, Jl. Tuanku Tambusai No 23 Bangkinang
zizilia.yanti@gmail.com

Abstract

This research was conducted at STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang which is located on street of Lenan Boyak No.69 Bangkinang. STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang is one of higher education in the field of health problem formulation in this research is whether leadership communication has an effect on employee job satisfaction at STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. The research aims to know how leadership communication to employee job satisfaction at STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. The result of the research shows that in descriptive analysis, leadership communication on Tuanku Tambusai STIKes is categorized either where the employee's response that the leader communicates directly or indirectly is good enough with the amount of job satisfaction response as much as 32 people or 41.6%. While the influence of communication between employee job satisfaction is moderate and positive where the correlation coefficient $R = 0.375$ meaning leadership communication affect job satisfaction of 37.5% while the remaining 62.5% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : The Effect of Leadership Communication.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang yang terletak di jalan Lenan Boyak No.69 Bangkinang. STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang merupakan salah satu pendidikan tinggi dibidang kesehatan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara analisis deskriptif, komunikasi kepemimpinan pada STIKes Tuanku Tambusai di kategorikan baik dimana tanggapan karyawan bahwa pemimpin berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan cukup baik yaitu dengan jumlah tanggapan kepuasan kerja sebanyak 32 orang atau 41.6% mengatakan baik. Sedangkan pengaruh komunikasi antara kepuasan kerja karyawan adalah sedang dan positif dimana hasil koefisien korelasi $R=0.375$ artinya komunikasi kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 37.5% sedangkan sisanya 62.5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kata kunci: Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan

Setiap perusahaan atau organisasi tentu memiliki tujuan untuk menjadi organisasi yang efektif mengerjakan sesuatu dengan lebih baik tidaklah sama dengan mengerjakan sesuatu yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja perusahaan, kinerja perusahaan tidak akan terlepas dari peranan pimpinan selaku penentu arah kebijakan perusahaan. Dalam menjalankan peranannya sebagai pimpinan maka kemampuan berkomunikasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja suatu organisasi/ perusahaan.

Banyaknya aktivitas yang dilakukan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup tampaknya semakin kompleks. Agar kebutuhan hidup tersebut dapat terpenuhi, maka manusia dituntut untuk

bekerja. Sedangkan dalam bekerja pasti diharapkan adanya kepuasan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang cukup besar karena dengan adanya kepuasan kerja, maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan sifat nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi oleh lingkungan kerjanya.

Suatu organisasi tentu memerlukan pemimpin-pemimpin yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan atau bawahannya. Pemimpin tidak dapat menganggap dirinya berdiri sendiri, karena dibelakangnya ada sekelompok orang yang harus diurus keberadaannya. Pemimpin tidak boleh berbuat seenaknya sendiri sesuai dengan keinginannya (egois) karena pemimpin yang bersifat seperti itu dapat merugikan karyawannya, bahkan perusahaan juga bisa menjadi taruhannya dan menanggung akibat dari sifat pemimpin tersebut. Suatu tujuan organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh sikap atau gaya kepemimpinan yang dijalankan pemimpin yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas berhasil atau tidaknya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Ungkapan tersebut merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi terpenting. Digambarkan pula bahwa pemimpin adalah penggembala, dan setiap penggembala akan ditanyakan tentang perilaku penggembalanya. Gambaran ini membuktikan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dan di manapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Pemimpin dengan gaya yang seperti ini biasanya lebih banyak bekerja dibandingkan berbicara, lebih banyak memberikan contoh-contoh yang baik dalam kehidupannya dibandingkan berbicara besar tanpa bukti, dan lebih banyak berorientasi pada bawahan dan kepentingan umum dibandingkan orientasi dan kepentingan diri sendiri.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap seberapa baik mereka lakukan juga menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat membuat tenaga kerja yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, di mana dapat mendorong karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi.

Tujuan komunikasi dalam mencapai organisasi yang efektif antara lain untuk memberikan informasi baik kepada pihak luar maupun pihak dalam, memanfaatkan umpan balik dalam rangka proses pengendalian manajemen mendapatkan pengaruh alat untuk memecahkan persoalan untuk pengambilan keputusan, mempermudah perubahan-perubahan yang akan dilakukan. Mempermudah pembentukan kelompok-kelompok kerja serta dapat dijadikan untuk menjaga pintu keluar masuk dengan pihak-pihak luar organisasi. Komunikasi ini bersifat timbal balik, yaitu kedua belah pihak harus aktif ini berarti kedua belah pihak pengirim dan penerima harus ada kesediaan dan kemampuan menyampaikan dan kemampuan menerima. Disamping mempunyai sifat

timbang balik, suatu komunikasi bersifat mengarahkan kesegala jurusan, baik vertikal (dari atas ke bawah dan sebaliknya) maupun Horizontal.

Komunikasi merupakan suatu proses untuk menyampaikan sesuatu dari seseorang kepada orang lain dengan media tertentu dalam suatu organisasi sehingga sipenerima mengerti apa yang disampaikan sesuai dengan maksud orang yang menyampaikannya. Komunikasi mengandung empat unsur penting yaitu pengiriman gagasan, keinginan, pengertian, perasaan dan sebagainya, ini adalah merupakan alat atau media komunikasi.

Komunikasi mengandung makna bersama sama (*common*) istilah komunikasi atau communication berasal dari bahasa latin yaitu communication yang berarti pemberitahuan atau pertukaran parah ahli mendefenisikan komunikasi menurut sudut pandang mereka masing-masing ada beberapa defenisi dari komunikasi menurut ilmuan yang berasal dari berbagai disiplin ilmu.

Kepemimpinan (Leadership) telah defenisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut stoner dalam buku Manajemen karangan handoko (2002, 294), kepemimpinan Manajerial dapat dipenisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan - kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya

METODE

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu pengambilan sampel dengan semua anggota populasi tentang pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Stikes Tuanku Tambusai Bangkinang. Metode dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan Interview, yaitu mengadakan wawan cara langsung dengan pihak pimpinan dan pihak-pihak terkait serta dengan responden yang menjadi objek penelitian, Koesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan pada karyawan STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang yang di harapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan sebagai bahan dalam penelitian ini, dan Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengandakan data yang sudah ada yang di publikasikan oleh STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan metode induktif. Metode deskriptif yaitu dengan membandingkan antara teori dengan praktek yang ada pada STIKES Tuanku Tambusai Bang kinang dan kemudian diambil kesimpulan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan untuk mengetahui apakah komunikasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan akan digunakan regresi sederhana :

$$Y = a+bx$$

Dimana

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstan

x = Komunikasi kepemimpinan

b = Koefisien arah regresi

Besarnya nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan formula berikut :

$$b. = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a. = \frac{\sum X}{n} - \frac{b \cdot \sum X}{n}$$

untuk membantu menganalisis data digunakan komputersasi melalui program SPSS (*Statistic Program For Social Science*), dan untuk menentukan pembuktian hasil data penelitian ini, maka dengan itu diperlukan pengujian antara lain :

1. Uji Hipotesis

Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₀ = Tidak ada pengaruh signifikan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat

H₁ = Ada pengaruh signifikan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Uji t (t-test)

Pembuktian kebenaran hipotesis secara persial dilakukan dengan *Uji t (t-test)*. Uji t adalah cara mengukur variabel bebas secara individu terhadap variabel tidak bebas. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t hitung pada hasil SPSS dengan t-tabel, dengan memakai rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Uji Determinasi (r²), dilakukan untuk mengukur seberapa besar (%) variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, dengan rumus :

$$t = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Sebelumnya data tanggapan responden diberi bobot berdasarkan Skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut :

Bobot 4 = Sangat baik atau (a)

Bobot 3 = Baik atau (b)

Bobot 2 = Cukup baik atau (c)

Bobot 1 = Kurang baik (d)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menghubungkan gaya kepemimpinan ketua STIKes dengan kepuasan kerja karyawan telah dilakukan penelitian gaya kepemimpinan ketua STIKes dengan menggunakan metode : Marnis (2006 : 211 – 212) yaitu Diagnosis sikap kepemimpinan dengan olahan gaya hasil oleh uji sebagai berikut :

Tabel V.1

Dimensi skor

0 – 29	30 – 31	32	33	34	35	36 – 37	38 atau lebih
0,0	0,6	1,2	1,8	2,4	3,0	3,6	4,0

Dimensi skor : TO. 1,8 , RO. 4,0 , E. 4,0

Dengan keterangan

TO = Oreantasi Tugas

RO = Oreantasi Hubungan

E = Efektif

Dengan maksimal 4,0 (task) .. (Relationships) .. (effectiveness)

Dari tabel V.1 bahwa gaya kepemimpinan Ketua STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang didapat gaya kepemimpinan **Developer**, dimana gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas – tugas pekerjaan dalam organisasinya dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai seorang individu dengan ciri – ciri sebagai berikut : Memandang bahwa tugasnya yang utama adalah mengembangkan bakat orang lain, Organisasi golongan ini tidak begitu Nampak secara menonjol, Bekerja merobah seorang “ ahli teknik “ menjadi seorang general manajer (pemimpin umum) dan tidak seorang pun mengetahuinya sampai dia meninggalkan jabatannya dan Menghasilkan waktu dengan pegawai bawahannya dengan memberikan tanggung jawab seluas – seluasnya. Dari model ini dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi pemimpin yang paling efektif, diperlukan menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap situasi dan dari gaya tersebut

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisa dari penelitian diatas mengenai pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIKes Tuanku Bangkinang, maka sebagai penutup mencoba mengemukakan dan memberikan beberapa kesimpulan dan saran mengenai STIKes tersebut diatas sebagai berikut: Komunikasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang, dan dibuktikan dengan gaya kepemimpinan Ketua STIKes yaitu gaya Developer, Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan pada STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. Hal ini dapat dilihat dari nilai determinasi sebesar 37.50% sedangkan sisanya yaitu 62.5% dapat di pengaruhi variabel lainnya selain Variabel komunikasi kepemimpinan. Perlu peningkatan untuk komunikasi kepemimpinan STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang, agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Dimana hal ini akan mendapatkan profit kedua belah pihak dan mempermudah proses pencapaian tujuan visi dan misi STIKes Tuanku Tambusai Bangkinang. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya pemimpin dapat memperhatikan komunikasi dalam bentuk rapat mingguan atau akademik mengenai pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku:**

- Ahmad, Kamarudin, 2001 *Pengantar Ilmu Komunikasi* Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Cangara Hafied , 2009, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Penerbit PT Raja Grafindo Parsada Jakarta.
- Covoy, Stephen R, 2003, *Principle-centered leadership, dunamis intermaster*, Bina Rupa Aksara Jakarta.
- Handoko T. Hani 2002. *Manajemen*, Edisi 2 BFE-Yogyakarta
- 1999, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambataan, Jakarta.
- Marnis, 2006, *Pengantar Manajemen*, Penerbit UNRI Press, Pekanbaru, Riau, Indonesia.
- Muhammad, Arni, 2009, *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2001, *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II, Prenhallindo, Jakarta.
- Safaria, Triantoro, 2004, *Kepemimpinan*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BumiAksara
- 2001, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen Perkantoran* Penerbit Madar Maju, Bandung
- Sutrisno Hadi, 2004. *Metodologi Researh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2002. *Metode Statistika*. Bandung, Tarsito.
-2007 *Metode Penelitian bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sj Kadarman dan Yusuf Udayana, 2001, *Pengantar Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Uchjana, Onong, 2001, *Humas Relation dan Publik Relation*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Warsanto, 2005, *Dasar-Dasar Organisasi*, Liberty, Yogyakarta.
- Winardi, 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen* Edisi Revisi, Penerbit PT Melton Putra, Jakarta.