

Pelatihan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Suriadi¹, Bekti Setiadi², Daniel Tulas³, Ira Nurmala⁴

¹Universitas Muhammadiyah Buton

²Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi

³Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

⁴STIKES Pelita Ibu

Email : suriadi@umbuton.ac.id, bekti_setiadi@yahoo.com, tulasidany@yahoo.co.id, iranurmala07@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :
2 Mei 2023
Disetujui :
22 Mei 2023
Dipublikasikan :
31 Mei 2023

ABSTRAK

Pelatihan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bertujuan dapat menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman para karyawan ataupun para anggota yang ada lembaga Mandiri misalnya dalam bagian administrasi karyawan bagin administrasi lebih semangat dalam bekerja disebabkan pengetahuan bertambah sehingga kendala yang dihadapi karyawan lebih sedikit. Metode yang diterapkan untuk mencapai tujuan program ini adalah edukasi komunikas [public speaking] supaya penyampain dapat maksimal maka proker ini bersifat luring dan menjadi sumber belajar yang dapat di terima secara luas oleh para leader yang ada dilembaga mitra serta kalangan masyarakat umum. Berdasarkan hasil pelatihan, diketahui bahwa gaya komunikasi ini juga digunakan oleh pimpinan mereka. Hal ini bisa dilihat dari beberapa poin sebagai berikut : Menumbuhkan sikap untuk bertindak. Cukup efektif bila digunakan dalam mengatasi persoalan yang bersifat kritis. Mengendalikan dan agresif

Kata Kunci : Pelatihan Gaya Komunikasi. Pimpinan Terhadap Motivasi. Kerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership Communication Style Training on Employee Work Motivation aims to increase the knowledge, abilities, skills and experience of employees or members who are in independent institutions, for example in the administrative section of the administrative department employees are more enthusiastic about working because knowledge increases so that there are fewer obstacles faced by employees. The method used to achieve the objectives of this program is communication education [public speaking] so that delivery can be maximized, so this project is offline and becomes a learning resource that can be widely accepted by leaders in partner institutions and the general public. Based on the results of the training, it is known that this communication style is also used by their leaders. This can be seen from several points as follows: Growing an attitude to act. Quite effective when used in overcoming critical issues. Controlling and aggressive

Keywords: Communication Style Training. Leadership Against Motivation. Employee Work



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

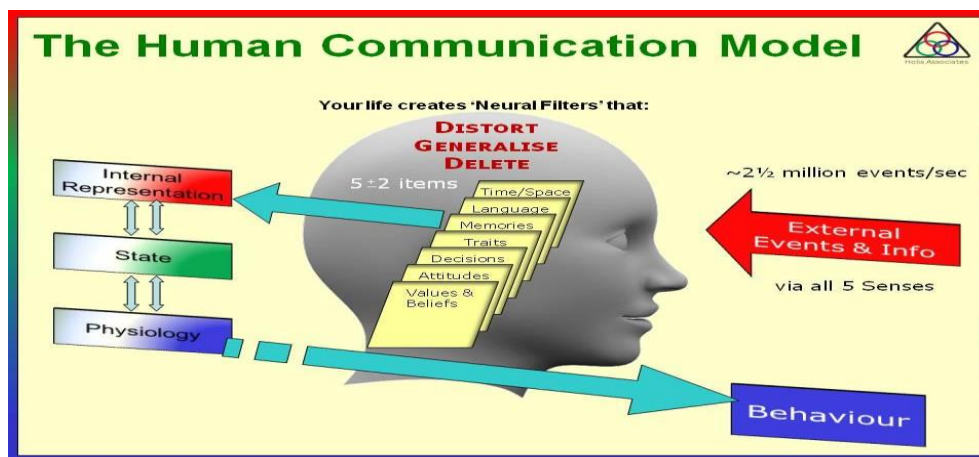
Salah satu aspek terpenting gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi karyawan ialah sumber daya manusia (SDM) yang di miliki. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Manusia (karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu di kelola secara proporsional. Seberapa baik

sumber daya manusia di kelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih. Sumber daya manusia ialah faktor sentral dalam satu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasar visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi itu di kelola oleh manusia. Jadi, manusia ialah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sedangkan organisasi ialah suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan yang berdasar asas kekeluargaan.

Untuk memimpin suatu perusahaan diperlukan pemimpin yang ideal. Ciri dari seorang pemimpin cenderung memiliki dan di jadikan contoh persyaratan kualitas yang di harapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kegagalan maupun keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan, sehingga perannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. [Siska Yuli Anita. Vol. 9 No. 2 Maret 2022]



Gambar1. Model komunikasi

Sumber : <https://id.images.search.yahoo.com/search/images>

Gaya komunikasi kepemimpinan dalam perusahaan ialah kegiatan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku orang lain agar melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pemimpin. Konsep hubungan atasan-bawahan bersandar kuat pada perbedaan dalam otoritas, yang diterjemahkan menjadi perbedaan dalam status, hak, dan pengawasan. Kualitas komunikasi antara bawahan dengan atasan merupakan fungsi dari hubungan antar personal yang dibangun diantara mereka dan bagaimana hubungan ini memenuhi bawahan.

Saat melaksanakan suatu pekerjaan, para pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain menurut Pace & Faules (2005:4).

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori Motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) Dalam Sinambela (Sinambela, 2017) menyebutkan hierarki kebutuhan manusia. Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari
- 3) Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Kesimpulannya motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Motivasi kerja dapat dilihat dari kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan untuk mencapai tujuan program ini adalah edukasi public speaking supaya penyampain dapat maksimal maka proker ini bersifat luring dan menjadi sumber belajar yang dapat di terima secara luas oleh siswa, mahasiswa, kalangan masyarakat umum. Pelaksanaan program yang dilakukan kelompok yakni membuat sebuah edukasi pelatihan terhadap beberapa leader yakni public speaking. Kegiatan ini dilakukan secara luring dan bekerja sama dengan pihak mitra.

Kegiatan Pelatihan komunikasi/public speaking ini berisikan bahasan mengenai pelatihan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya pelatihan ini bekerja sama dengan perusahaan sabajaya, mengenalkan berbagai macam bentuk public speaking, dan lomba dalam public speaking. Berjalannya program kerja ini ada beberapa metode yang harus dilakukan antara lain :

Tahap I Diskusi

Dalam tahap dilakukannya beberapa diskusi yang terkait dengan pelaksanaan dari segi persiapan sampai teknis Tahap II Survei Lapangan Tahap II ini dilakukannya survey lapangan dan tahap pengenalan dengan mitra yang akan membantu jalannya kegiatan, dengan adanya survey ini dapat melihat keadaan lingkungan sekitar dan menganalisis konsep lalu memperhitungkan setiap kelemahan dalam penyelenggaraan apa saja yang akan terjadi.

Tahap III Belanja Peralatan dan Pelangsungan

Kegiatan Belanja kegiatan dilakukan sebelum acara di mulai yaitu berupa hadiah untuk perlombaan dan di persiapkan H-1 sebelum acara dan maksud dari belanja kegiatan adalah membeli bahan dan alat apa saja yang akan digunakan selama proses kegiatan dari awal sampai selesai. Kemudian kegiatan dilaksanakan sewaktu acara menyiapkan kebutuhan dalam acara seperti sound sistem, mic dan lain-lain dengan dampingan oleh mitra yang bersangkutan sebagai penanggung jawab kegiatan.

Tahap IV Pemberian Pelakat

Pemberian pelakat dilakukan guna memberikan souvenir sekaligus simbolis karena mau bekerja sama dengan kegiatan yang terkait dan terjun langsung membantu jalannya kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Materi Pelatihan Komunikasi [Public Speaking]

Salah satu yang menjadi masalah adalah kebanyakan orang kurang berani dalam menyapaikan pendapat dan berbicara di hadapan orang banyak dengan tutur kata yang baik dan sopan maka dengan melatih kemampuan public speaking guna menjawab permasalahan di atas agar terbentuknya mental orang tersebut untuk berbicara di hadapan orang banyak. Menyadari pentingnya edukasi pelatihan mental menjadi salah satu pembelajaran yang sangat sulit di terima oleh bagi seorang leader jika di laksanakan online karena di nilai kurang efektif untuk kondisi psikologi leader dalam menerima materi maka agar menarik perhatian dikalangan leader, dan memupuk semangat belajar kepada leader, pelatihan public speaking ini di lakukan secara luring agar treatment dapat tersampai kan.

Pelatihan Komunikasi [Public speaking] menjadi jawaban dikalangan leader untuk pelatihan meningkat motivasi sebab dengan edukasi public speaking menumbuhkan minat dapat berbicara di hadapat orang banyak ilmu ini sangat penting di tanamkan kepada leader denga sedini mungkin, sebab dalam bermasyarakat atau dunia kerja nanti ilmu ini sangat di perlukan terapannya karena komunikasi itu penting di pelajari sebab manusia merupakan makhluk sosial dan dinamis.

Oleh karena itu dengan melatih public speaking leader di tuntut untuk berani menghadapi atau bicara di di depan orang banyak adapun bentuk pembahasan pada tahapan ini meliputi penjelasan mengenai apa itu public speaking, bagaimana cara berpublic speaking dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang baik dan contoh publik speaking meliputi MC, Comedy, khutbah, Pidato, dan lain-lain. (Lasmary Rm Girsang, 2019).



Gambar 2. Photo Kegiatan Cara Kominikasi Yang Baik

Pelatihan Pihak manajemen perlu melaksanakan fungsi pengembangan terhadap karyawan yang sudah bekerja sebelumnya (lama) melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan di berikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mampu memenuhi tuntutan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan. Pendidikan dan pelatihan dapat di lakukan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan sesuai dengan pertimbangan kebutuhan dan kemampuan keuangan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala, pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sonny Sumarsono, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Louis E. Boon, David L. Kurtzt, berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

Pelatihan menurut desler adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu persahaan harus di sesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri.

Pelatihan yang di berikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri. Maka terdapat beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan yaitu: 1) Menambah Pengetahuan Baru dan Mengasah Kemampuan Karyawan. 2) Meningkatkan Keterampilan dan Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab. 3) Memperdalam Rasa Memiliki Perusahaan dan Memberikan Motivasi Kerja. 4) Menambah Loyalitas dan Memahami Lingkungan Kerja. 5) Memahami Budaya Perusahaan dan Membentuk Team-work.



Gambar 3. Photo Para Mentor setelah melakukan pelatihan

Tujuan Pelatihan

Pelatihan dapat menambah peingetahuan, kemampuan, keterampilan dan peingalaman para karyawan ataupun para anggota yang ada lembaga Mandiri misalnya dalam bagian administrasi karyawan bagin administrasi lebih seimangat dalam beikeirja di seibabkan peingeitahuan pertambah seihingga keindala dalam beikeirja leibih seidikit. Kemudian peilatihan juiga meinambah motivasi keirja karyawan, keindala dalam beikeirja leibih seidikit yang mana karyawan tidak teirbeibani dalam meinyeileisaikan peikeirjaanya seihingga seimangat dapat beikeirja atai dorongan uuntuik beikeirja seimakin beirtambah atai teitap teirjaga motivasinya.

2. Materi

Sedangkan untuk materi mudah dipahami sehingga ilmu yang diambil dapat diterapkan di lapangan meskipun ada beberapa materi yang yang kurang dapat dipahami oleh karyawan.

3. Metode

Metode yang di gunakan ialah metode presentasi dan ada beberapa metode praktik langsung sehingga yang di gunakan sudah tepat dan membantu karyawan dalam memahami materi.

Berdasarkan hasil pelatihan, diketahui bahwa gaya komunikasi ini juga digunakan oleh pimpinan mereka. Hal ini bisa dilihat dari beberapa poin sebagai berikut :

- 1) Menumbuhkan sikap untuk bertindak
- 2) Cukup efektif bila digunakan dalam mengatasi persoalan yang bersifat kritis
- 3) Mengendalikan dan agresif

Berdasarkan dari teori interaksi simbolik, sifat yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam gaya komunikasi ini dirasa menimbulkan hal yang positif dan juga negatif. Mindset yang digunakan dalam proses kerangka berpikir disini jelas menjadi prioritas utama, karena pimpinan dituntut untuk bisa berpikir cepat, sigap dan siap untuk menghadapi sesuatu yang sifatnya mendadak. Tetapi, hal ini juga bisa berdampak kepada para pegawai apabila mereka tidak siap dengan perintah yang diberikan secara dadakan.

Di sisi lain, kemampuan pimpinan yang mempunyai pola berpikir seperti ini bisa menjadi hal yang positif atau negatif terhadap hasil kerja nantinya. Kemudian, sisi lain yang terlihat pada pimpinan sebuah lembaga mitra disini adalah memiliki keagresifan dan bersifat mengendalikan seseorang. Artinya, jika ada suatu kesalahan yang diperbuat oleh karyawan, bisa berdampak kepada pola pemikiran pimpinan karena karakter seseorang bisa saja berubah dengan sendirinya sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi.

KESIMPULAN

Peran Gaya Kepemimpinan dalam motivasi karyawan pada sebuah lembaga mandiri yakni gaya kepemimpinan yang digunakan Ketua lembaga Mandiri untuk memotivasi kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan demokratis, yang sesuai dengan asas dari lembaga mitra yakni asas kekeluargaan. Peran pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada lembaga Mandiri yakni karyawan lembaga Mandiri sudah mengikuti beberapa pelatihan yang sering diadakan di perusahaan. Dengan mengikuti pelatihan yang mana memakai materi yang tepat, metode yang tepat, Instruktur pelatihan yang tepat serta adanya tujuan dari pelatihan maka pengetahuan kepemimpinan, keterampilan dan pengalaman para karyawan atau pun para anggota yang ada di lembaga Mandiri dapat bertambah. Dan peran komunikasi terhadap motivasi kerja berjalan dengan kondusif dan harmonis, dalam menciptakan komunikasi yang intensif atasan lembaga Mandiri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Bahkan ketua lembaga Mandiri sering memberikan feedback secara berkala kepada karyawan dengan menjadwalkan diskusi secara langsung sehingga komunikasi yang diterapkan tidaklah begitu formal dan cenderung lebih santai.

DAFTAR PUSTAKA

- Siska Yuli Anita. Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Maret 2022
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara
- Lasmary RM Girsang, 'Public Speaking' Sebagai Bagian Dari Komunikasi Efektif (Kegiatan Pkm Di Sma Kristoforus 2, Jakarta Barat), *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan* Vol.2, No.2. 81-85. 2018