

**KOMUNIKASI PIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BULELENG
OLEH : Ketut Witama¹ dan Dewa Nyoman Redana²**

Abstraksi

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh bagaimana kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan seluruh pegawai yang menjadi bawahannya. Dengan komunikasi yang baik tentunya semangat kerja pegawai yang dipimpinya selalu terjaga.

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini dirumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu : 1) bagaimanakah komunikasi pimpinan dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng; 2) bagaimanakah semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng; dan 3) Adakah kaitan komunikasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan maksud memperoleh gambaran yang jelas tentang komunikasi pimpinan dan semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng. Pengambilan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Analisis data dilakukan, dengan tahapan : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

Dari hasil penelitian dapat ditemukan fakta bahwa komunikasi antara pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng berlangsung dalam bentuk komunikasi verbal dan komunikasi non verbal.

Semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng terlihat dari adanya: adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat, adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya, dan adanya ketenangan jiwa bagi pegawai.

Sedangkan kaitan komunikasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng berupa kaitan internal yang berkaitan dengan ketatalembagaan dan kaitan eksternal yang berupa kemampuan melihat perkembangan situasi di tengah-tengah masyarakat.

Kata kunci : komunikasi, pimpinan, semangat kerja, pegawai.

¹ Staf DLH Kabupaten Buleleng Email: bayuwitama88@gmail.com

² Staf Pengajar Universitas Panji Sakti : dewa.redana@unipas.ac.id

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik posisi sebagai pimpinan maupun bawahan atau pegawai. Seorang pemimpin mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui aktivitas orang lain, dalam hal ini adalah pegawai. Untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan seorang pemimpin dituntut memiliki kekuatan dan kemampuan kepemimpinan. Pada dasarnya dalam suatu organisasi telah disiapkan kekuatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur bawahannya. Menurut Huraerah dan Purwanto (2012 : 67), ada lima kekuatan yang dapat dipergunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur bawahannya, yaitu : 1) legitimasi pemakaian kekuatan; 2) kekuatan untuk mengawasi; 3) kekuatan untuk memberikan penghargaan; 4) kekuatan karena memiliki keahlian; dan 5) kekuatan kharismatik.

Seorang pemimpin dituntut memahami situasi dan kondisi organisasi, agar mampu merangkul dan mengarahkan semua orang dalam pencapaian tujuan organisasi secara otoriter atau demokratis. Perubahan situasi dan kondisi yang menyebabkan seorang pemimpin tidak konsisten pada suatu gaya. Pendekatan yang baik dan manusiawi yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dengan lebih mengedepankan masalah rohaniah dari setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan semangat kerja orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, dalam hal ini pegawai. Untuk itu, seorang pemimpin atau manajer haruslah mampu berkomunikasi dengan baik dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Komunikasi merupakan sarana memadukan aktifitas-aktifitas yang terorganisasi, juga merupakan sarana untuk memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Komunikasi yang dapat diterima oleh bawahannya, membuat karyawan tidak *miss communication* dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan akan segera berinteraksi untuk memulai aktifitas-aktifitas yang terorganisasi, Marhaeni (2011 : 43).

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka organisasi akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya perpindahan pegawai, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Menurut Dessler (2009 : 89), semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kejasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

Seperti telah disebutkan di atas bahwa semangat kerja pegawai bisa tumbuh dengan baik salah satunya terjadi karena adanya komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan seluruh pegawai. Pimpinan harus mampu menciptakan kondisi dan komunikasi yang baik antara dirinya dengan seluruh pegawai serta antara sesama pegawai. Komunikasi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh penampilan dan karakter dari pimpinan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Komunikasi Pimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng “.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah komunikasi pimpinan dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng ?
2. Bagaimanakah Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng ?

3. Adakah kaitan komunikasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng ?

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata. Arikunto (2006 : 12) mengemukakan bahwa, penelitian kualitatif tidak menggunakan angka-angka tetapi hanya menggunakan kata-kata. Sedangkan menurut Bungin (2012 : 32), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti.

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Sekretaris, para Kabid, Ka.Sub Bag, Ka.Si. serta seluruh pegawai baik PNS maupun Pegawai Kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng. Informan tersebut ditunjuk secara *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang ditelaah.

Hal pertama yang dilakukan sebelum memulai seluruh tahapan penelitian kualitatif adalah menetapkan *research question* atau fokus penelitian (Hendarso, 2011 : 170).

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi pimpinan dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng, yang meliputi : a) Komunikasi verbal; dan b) Komunikasi non verbal
2. Semangat Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng, yang meliputi : a) hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; b) suasana dan iklim kerja yang bersahabat; c) rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi; d) tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya; dan e) adanya ketenangan jiwa dan jaminan kepastian

3. Kaitan komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng, yang meliputi :
a) kaitan internal; dan b) kaitan eksternal

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng, dengan tujuan untuk mengetahui komunikasi pimpinan dan semangat kerja pegawai. Lokasi ini dipilih karena sepanjang pengamatan peneliti belum pernah ada yang melakukan penelitian dengan topik yang sama sebelumnya, dan data-data yang diperlukan cukup tersedia. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan pemanfaatan dokumen. Selanjutnya analisis data mengikuti apa yang disampaikan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2013), yakni dengan empat tahapan analisis data yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1 Komunikasi Pimpinan dengan Pegawai di DLH Kabupaten Buleleng

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap masyarakat manusia, baik yang primitif maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Dikatakan vital karena setiap individu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu-individu lainnya sehingga meningkatkan kesempatan individu itu untuk tetap hidup. Setiap saat semua orang selalu berbicara tentang komunikasi. Kata komunikasi sangat dikenal, tetapi banyak di antara kita yang kurang mengerti makna dari komunikasi walaupun kita selalu memperbincangkannya dan melakukannya. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama.

Berkaitan dengan komunikasi pimpinan dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Buleleng , dalam hal ini komunikasi tersebut berupa komunikasi verbal dan komunikasi non verbal.

Komunikasi yang berlangsung antara pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng lebih banyak menggunakan komunikasi verbal dalam hal ini menggunakan kata-kata. Perkataan yang digunakan dalam komunikasi tersebut diupayakan menggunakan bahasa- bahasa yang mudah dimengerti, dalam hal ini bahasa Indonesia atau bahasa Bali.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang informan , dan sesuai juga dengan hasil pengamatan secara langsung di lokasi penelitian, dapat dipahami bahwa komunikasi yang terjadi di DLH Kabupaten Buleleng, khususnya komunikasi pimpinan dengan seluruh pegawai yang ada di DLH kabupaten Buleleng, selalu menggunakan bahasa yang dimengerti oleh kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi, sehingga apa yang disampaikan diantara mereka bisa saling mengerti. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Effendy (2012), bahwa orang-orang yang terlibat dalam komunikasi harus terdapat kesamaan makna, dalam hal ini apabila seseorang menyampaikan pikirannya atau perasaannya kepada seorang teman, maka komunikasi terjadi atau berlangsung jika si teman itu mengerti apa yang dimaksudkan. Dan komunikasi dalam bentuk lisan atau komunikasi yang menggunakan kata-kata oleh Effendy (2012) disebut dengan komunikasi verbal.

Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng, disamping dalam bentuk komunikasi verbal yakni menggunakan bahasa yang memang sudah disepakati bersama, juga terjadi komunikasi tanpa bahasa yang biasa disebut komunikasi non verbal. Komunikasi ini biasanya menggunakan gerak isyarat (*gesture*) dengan salah satu anggota tubuh. Misalnya dengan tersenyum kepada orang lain menunjukkan bahwa kita sudah menyapa orang tersebut, meskipun tidak mengeluarkan kata-kata. Apalagi senyum merupakan bahasa isyarat yang paling mudah dilakukan dan membuat senang orang yang menerimanya.

Dari wawancara dengan beberapa orang informan, didukung dengan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian yakni di DLH Kabupaten Buleleng dapat dipahami bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng, tidak saja dalam bentuk komunikasi menggunakan kata-kata atau yang biasa disebut komunikasi verbal. Juga sering komunikasi itu hanya menggunakan gerak isyarat anggota tubuh. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Effendy (2012) bahwa selain menggunakan bahasa sebagai alat dalam proses komunikasi, pada kenyataan dan situasi tertentu digunakan juga lambang-lambang lain, diantaranya gerak isyarat (*gesture*) dengan salah satu anggota tubuh (misalnya tangan, mata, bibir, dan lain-lain). Komunikasi jenis ini disebut dengan komunikasi non verbal (*non verbal communication*).

Komunikasi memang dibagi menjadi komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Di dalam setiap organisasi penyampaian pesan melalui komunikasi verbal mutlak digunakan. Walaupun secara teoritis dibedakan antara komunikasi verbal dan komunikasi non verbal, tetapi dalam prakteknya keduanya sering digunakan secara bersamaan. Maksudnya ialah komunikasi non verbal sering digunakan untuk mempertegas penyampaian maksud. Misalnya ketika kita menyatakan “ya”, tanpa sadar kita sudah menganggukkan kepala. Demikian pula ketika kita menyatakan “tidak” tanpa sadar kita menggelengkan kepala.

3.2 Semangat Kerja Pegawai di DLH Kabupaten Buleleng

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2009 : 56). Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka organisasi akan

memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya perpindahan pegawai, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

Semangat kerja pegawai bisa tumbuh dengan baik salah satunya terjadi karena adanya komunikasi yang harmonis antara sesama pegawai. Komunikasi yang harmonis dengan lebih mengedepankan komunikasi persuasif antara sesama pegawai secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan semangat kerja dengan nuansa kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati, yang oleh Effendy (2012 : 50) disebut dengan Human Relations.

Sehubungan dengan hal tersebut, para pimpinan di DLH Kabupaten Buleleng di bawah pimpinan Kepala Dinas selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis antara pimpinan dan seluruh pegawai yang ada. Ini semua dilakukan agar terciptanya semangat kerja pegawai yang tentunya akan dapat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Dari hasil wawancara dengan para informan , didukung oleh hasil pengamatan yang dilakukan terhadap aktivitas seluruh pegawai di DLH Kabupaten Buleleng, dapat dipahami bahwa menjaga hubungan yang harmonis diantara seluruh pegawai, merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2011) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para pegawai.

Berikutnya, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah adanya suasana dan iklim kerja yang kondusif dan bersahabat. Dalam hal ini semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng tumbuh dengan baik jika terciptanya suasana dan iklim kerja yang dapat mendukung pegawai tersebut untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh informan , didukung dengan observasi secara langsung di lokasi penelitian, dapat dipahami bahwa suasana dan iklim

kerja yang baik dan bersahabat dapat menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Seperti yang disampaikan oleh Tohardi (2011), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan. Suasana dan iklim kerja yang baik juga tercipta karena adanya komunikasi berupa tegur sapa, dialog dan perbincangan yang intens diantara sesama pegawai, agar tidak terjadi apa yang disebut “miss komunikasi”.

Selanjutnya faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama. Dalam hal ini seluruh pegawai di DLH Kabupaten Buleleng haruslah merasakan betul manfaat dari kerja yang dilakukannya khususnya bagi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam visi dan misi Pemerintah Kabupaten Buleleng. Dan semua itu hanya bisa dicapai bila dilakukan secara bersama-sama.

Dari pernyataan-pernyataan yang didapat melalui wawancara dengan informan , dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng bisa dipengaruhi oleh adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi oleh semua pegawai yang ada. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2011), bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama. Upaya pencapaian tujuan organisasi haruslah mengedepankan hubungan yang selalu harmonis melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dalam hal ini kepuasan antara kedua pihak yakni pimpinan dan bawahan harus menjadi prioritas utama.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya. Dalam hal ini semangat kerja pegawai bisa tumbuh dan meningkat apabila mereka merasakan adanya keadilan dalam pemberian imbalan atau upah/gaji yang mereka dapatkan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan yang diperoleh melalui wawancara, serta didukung oleh hasil pengamatan terhadap situasi kerja di DLH Kabupaten Buleleng, dapat diketahui bahwa adanya pemberian imbalan yang dirasa adil dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2011), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

Hal terakhir yang bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah adanya ketenangan jiwa dan kepastian serta perlindungan dari segala hal yang bisa membahayakan diri pribadi dan karirnya sebagai pegawai.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh para informan tersebut, dapat dipahami bahwa ketenangan jiwa, jaminan kepastian terhadap karir kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tohardi (2011) bahwa adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala hal yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja. Seorang pegawai akan merasa tenang jiwanya dalam bekerja jika mendapatkan jaminan akan keberlangsungan karirnya sebagai pegawai. Hal tersebut tentunya berdampak pada semangat kerja pegawai tersebut.

3.3 Kaitan Komunikasi Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun secara kelompok sangat tergantung kepada suatu kepemimpinan yang terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dalam lingkungan pemerintah sangat tergantung pada kepercayaan masyarakat terhadap kualitas suatu organisasi sebagai keseluruhan yang dicerminkan oleh kualitas para pimpinan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang baik haruslah mampu menjalin komunikasi

yang baik dengan seluruh pegawai supaya semangat kerja pegawai tetap terjaga dengan baik pula.

Sehubungan dengan kaitan komunikasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng, disini terdapat dua kaitan yaitu kaitan internal dan kaitan eksternal. Kaitan internal bermakna bagaimana seorang pemimpin mampu menata lembaga yang dipimpinnya, memahami keadaan organisasi yang dipimpinnya, serta hal lainnya.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan , didukung dengan hasil pengamatan secara langsung di lokasi penelitian yakni DLH Kabupaten Buleleng, dapat diketahui bahwa dengan komunikasi yang baik, para pimpinan di DLH Kabupaten Buleleng di bawah koordinasi bapak Putu Ariadi pribadi sebagai Kepala Dinas, mampu menata lembaga yang dipimpinnya, memahami keadaan dan gerak organisasi agar selalu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sukarno (2008), bahwa pada umumnya ada dua aspek kepemimpinan yang salah satunya adalah aspek internal yaitu yang idenik dengan ketatalembagaan yaitu yang harus mendapat perhatian adalah tentang bagaimana keadaan organisasi, gerakannya, keadaannya, tuntutannya serta apakah tujuan organisasi. Lebih jauh dikemukakan oleh Sukarno (2008) bahwa aspek internal yang harus mendapat perhatian adalah : a) pandangan pemimpin terhadap organisasi secara menyeluruh; b) sebagai pemimpin harus cepat dan tegas mengambil keputusan; c) pandai mendelegasikan wewenang kepada bawahan; dan d) cakap/dapat memperoleh dukungan para bawahan.

Selanjutnya kaitan eksternal komunikasi pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng, dapat dilihat dari bagaimana pimpinan di DLH Kabupaten Buleleng berkomunikasi dengan seluruh pegawai dengan tetap memperhatikan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan organisasi.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh beberapa orang informan , dapat diketahui bahwa komunikasi pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng mampu meningkatkan semangat kerja pegawai terkait dengan bagaimana pimpinan dan seluruh pegawai mampu melihat dan memahami

perkembangan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat terutama terkait dengan isu-isu lingkungan hidup. Dalam hal ini secara eksternal seorang pemimpin harus melihat perkembangan situasi masyarakat yang terjadi di luar organisasi (Sukarno, 2008). Berbagai kebijakan pemerintah yang menjadi tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup haruslah selalu dikomunikasikan oleh semua pimpinan dan seluruh pegawai supaya semangat kerja pegawai tetap terjaga dan bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

4. Penutup

4.2. Simpulan

Dari hal-hal yang dipaparkan dalam hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disampaikan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi pimpinan dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng berlangsung lewat komunikasi verbal yakni komunikasi yang menggunakan kata-kata dan komunikasi non verbal yakni komunikasi tanpa kata-kata yaitu menggunakan gerak anggota tubuh seperti senyuman, anggukan kepala, lambaian tangan serta yang lainnya. Juga menggunakan media seperti spanduk dan banner.
2. Semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari adanya : hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, suasana dan iklim kerja yang bersahabat, adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, adanya tingkat kepuasan ekonomi, dan adanya ketenangan jiwa dan jaminan kepastian bagi pegawai dalam bekerja. Dengan situasi seperti tersebut, pegawai di DLH Kabupaten Buleleng sudah cukup mampu untuk menyadarkan masyarakat tentang bagaimana mengelola sampah, menangani limbah serta mengolah sampah untuk menjadi sesuatu yang bermanfaat.
3. Kaitan komunikasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di DLH Kabupaten Buleleng secara internal terlihat dari bagaimana pemimpin mampu menata organisasi dengan baik, pimpinan memiliki pandangan yang menyeluruh terhadap organisasi yang dipimpinnya, cepat dan tegas dalam mengambil

keputusan, pandai mendelegasikan wewenang kepada bawahan, serta dapat memperoleh dukungan dari bawahan. Sedangkan secara eksternal dapat dilihat dari bagaimana komunikasi pimpinan dan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng mampu melihat perkembangan situasi yang terjadi di tengah-tengah masyarakat.

4.2. Saran - Saran

Selanjutnya dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai di DLH Kabupaten Buleleng yang sudah berlangsung dengan baik hendaknya bisa dimanfaatkan untuk semakin mempererat hubungan diantara pegawai dan pimpinan sehingga semangat kerja pegawai semakin meningkat. Dalam berkomunikasi harus selalu mengedepankan etika dan sopan santun supaya tidak sampai mencederai perasaan masing-masing.
2. Sebagai pelayan masyarakat terutama yang berkaitan dengan lingkungan hidup, pegawai di DLH Kabupaten Buleleng hendaknya tidak bosan-bosannya memberikan pemahaman dan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pengolahan serta penanganan sampah dan limbah supaya tidak sampai mencemari dan merusak lingkungan.
3. Pimpinan harus selalu mampu berkomunikasi yang baik dengan seluruh pegawai supaya semangat kerja pegawai tetap terjaga. Pimpinan harus bisa memahami keadaan organisasi serta memahami perkembangan yang terjadi di masyarakat sehingga pegawai DLH dapat menjalankan tugas dan fungsinya dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Raja Grafindo : Jakarta

Bungin, Burhan, 2012, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Raja Grafindo Perkasa : Jakarta

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga: Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana, 2012, *Human Relations dan Public Relations*, Mandar Maju : Bandung
- Hendarso, Emy Susanti. 2011 , *Metode Penelitian Sosial, Berbagai Alternatif Pendekatan dalam Bagong Suyanto dan Sutinah (ed), Penelitian Kualitatif : Sebuah Pengantar*, Kencana Prenada Media Group : Jakarta
- Huraerah, Abu, dan Purwanto, 2008. *Dinamika Kelompok : Konsep dan Aplikasi*, redika Aditama : Bandung
- Marhaeni, Fajar. 2011. *Ilmu Komunikasi : Teori & Praktek*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2009. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Sukarno, K., 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Miswar : Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Tohardi, Ahmad, 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju : Bandung.