



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

## **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA TASIKMALAYA**

Rahmadani Nur Khasanah

Astri Siti Fatimah, Ivan Dicksan Hasanudin.,

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : rahmadaninurkhasanah@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, komunikasi internal memegang peranan penting dalam efektivitas pengelolaan organisasi, termasuk organisasi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan skor 2279, dan semangat kerja pegawai juga tergolong “Sangat Tinggi” dengan skor 2123. Komunikasi internal dalam organisasi mencakup komunikasi vertikal ke atas, ke bawah, dan horizontal, yang melibatkan pertukaran informasi, pelaporan kinerja, serta koordinasi lintas unit kerja. Komunikasi yang efektif mampu membangun hubungan kerja yang sehat, memperkuat budaya organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh sebesar 44,9% terhadap semangat kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,670. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten mengembangkan strategi komunikasi internal sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Komunikasi Internal, Semangat Kerja, Organisasi Pemerintah

### **ABSTRACT**

*In the era of globalization and rapid advancements in information technology, internal communication plays a vital role in the effective management of organizations, including government institutions. This study aims to examine the influence of internal communication on employee morale at the Department of Manpower in Tasikmalaya City. The research employs an associative method with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression and determination tests. The results show that internal communication at the Department of Manpower is rated as "Very High" with a score of 2279, and employee morale also falls under the "Very High" category with a score of 2123. Internal communication within the organization includes upward, downward, and horizontal communication, involving the exchange of information, performance reporting, and cross-unit coordination. Effective communication fosters healthy working relationships, strengthens*



*organizational culture, and creates a productive work environment. The determination test results indicate that internal communication has a 44.9% influence on employee morale, with a correlation coefficient of 0.670. The remaining 55.1% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that good internal communication significantly contributes to enhancing employee morale, which in turn positively impacts organizational performance and public service delivery. Therefore, organizations must continuously develop internal communication strategies as part of their human resource management efforts.*

**Keywords:** *Internal Communication, Work Morale, Government Organization*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kian pesat dan kemajuan teknologi informasi yang tak terbendung, komunikasi telah menjelma menjadi fondasi utama dalam menjalankan roda organisasi modern. Ia tidak lagi hanya dipahami sebagai sarana penyampaian informasi semata, melainkan sebagai penghubung vital antarindividu, tim, dan divisi dalam organisasi. Komunikasi yang dijalankan secara efektif akan memperlancar proses kolaborasi, memperlancar relasi interpersonal antarpegawai, serta membentuk budaya organisasi yang sehat, terbuka, dan inklusif. Suatu organisasi akan kesulitan berkembang apabila tidak memiliki sistem komunikasi yang baik dan terstruktur, karena setiap proses kerja membutuhkan arus informasi yang jelas, tepat waktu, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), peran komunikasi sangatlah krusial. Komunikasi menjadi media utama dalam membangun interaksi yang sehat antara pihak manajemen dan para pegawai. Dalam praktiknya, komunikasi mencakup berbagai aspek manajerial, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier pegawai. Melalui komunikasi yang jujur, terbuka, dan dua arah, manajemen dapat menyampaikan ekspektasi kerja, memberikan arahan yang jelas, menyampaikan umpan balik yang membangun, serta menangani berbagai konflik yang mungkin timbul di lingkungan kerja. Tak hanya itu, komunikasi yang dijalankan dengan cara yang tepat juga akan menciptakan rasa percaya antara pimpinan dan karyawan, meningkatkan keterlibatan (engagement) pegawai, serta menumbuhkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi komunikasi internal yang efektif dan adaptif. Strategi tersebut harus mampu menciptakan jalur komunikasi yang terbuka di semua lini organisasi, mendorong partisipasi aktif dari seluruh pegawai, dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan tidak mengalami distorsi ataupun hambatan. Ketika seorang pegawai merasa didengarkan, dihargai pendapatnya, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, maka semangat kerja pun akan meningkat secara signifikan. Pegawai akan merasa memiliki peran penting dalam organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, apabila komunikasi terhambat atau tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi kesalahpahaman, ketidaksepahaman tujuan, serta munculnya konflik yang bisa mengganggu keharmonisan tim dan menurunkan kinerja.

Pentingnya komunikasi juga tercermin dalam upaya pencapaian visi dan misi organisasi. Setiap organisasi memiliki target dan tujuan yang hanya dapat dicapai melalui kerja sama seluruh elemen di dalamnya. Kerja sama ini tidak akan terwujud tanpa adanya kesatuan pemahaman yang dicapai melalui komunikasi yang baik. Dengan komunikasi



yang terstruktur, informasi mengenai tugas, tanggung jawab, prosedur kerja, hingga nilai-nilai organisasi dapat disampaikan dan dipahami dengan jelas oleh seluruh anggota. Dalam hal ini, komunikasi berfungsi sebagai jembatan yang menyatukan visi individu dengan visi kolektif organisasi.

Komunikasi juga berperan dalam memberikan kejelasan mengenai pekerjaan, tanggung jawab, dan ekspektasi organisasi terhadap karyawan. Saat pegawai memiliki pemahaman yang baik atas apa yang harus dilakukan, maka mereka akan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini juga mendorong pegawai untuk menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen terhadap pekerjaannya. Pada akhirnya, komunikasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya semangat kerja yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, komunikasi di tempat kerja melibatkan proses pertukaran pesan antara individu maupun kelompok yang memiliki latar belakang, posisi, dan tanggung jawab yang berbeda. Komunikasi ini dapat berlangsung secara verbal maupun non-verbal, tergantung pada konteks dan kebutuhan situasi. Untuk memahami dinamika komunikasi dalam organisasi, penting untuk mengenal berbagai bentuk komunikasi, yaitu vertikal, horizontal, formal, dan informal.

Komunikasi Vertikal terjadi antara atasan dan bawahan dalam struktur hierarki organisasi. Komunikasi ini berfungsi menyampaikan perintah, kebijakan, laporan, maupun umpan balik terkait pelaksanaan tugas. Komunikasi vertikal yang baik dapat menciptakan kejelasan wewenang dan memperkuat hubungan kerja yang profesional.

Komunikasi Horizontal, sebaliknya, berlangsung antarpegawai dengan posisi yang sejajar. Komunikasi jenis ini penting dalam mendorong kolaborasi antartim, mempercepat penyelesaian tugas, serta memperkuat rasa kebersamaan. Dengan komunikasi horizontal yang efektif, hambatan birokrasi dapat dikurangi dan sinergi antarunit kerja dapat ditingkatkan.

Komunikasi Formal adalah bentuk komunikasi yang mengikuti struktur resmi organisasi, seperti rapat dinas, laporan tertulis, memo, dan surat resmi. Komunikasi ini penting untuk memastikan akuntabilitas dan dokumentasi yang tertata.

Komunikasi Informal muncul secara spontan dan tidak mengikuti jalur resmi, seperti obrolan santai antarpegawai di luar jam kerja atau percakapan di media sosial internal. Meskipun tidak formal, komunikasi jenis ini tetap berperan besar dalam membangun suasana kerja yang akrab dan mempererat hubungan antarindividu.

Pemahaman terhadap keempat jenis komunikasi tersebut memungkinkan organisasi untuk menciptakan sistem komunikasi yang holistik dan seimbang. Ketika komunikasi internal berjalan baik di semua lini, maka lingkungan kerja yang kolaboratif, produktif, dan nyaman pun dapat tercipta. Pegawai tidak hanya sekadar bekerja, tetapi juga merasa menjadi bagian dari komunitas organisasi yang saling mendukung dan saling percaya.

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat motivasi, antusiasme, dan keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat penting, karena tidak hanya berkontribusi pada pencapaian kinerja individu, tetapi juga berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Indikator dari semangat kerja antara lain meliputi tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, loyalitas terhadap organisasi, serta dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari yang diharapkan.



Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap profesional, memiliki inisiatif yang kuat, serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan maupun atasan. Mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan, mudah diajak bekerja sama, serta menunjukkan dedikasi tinggi dalam mencapai target organisasi. Semangat kerja bukanlah sesuatu yang terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan.

Faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi pribadi, kepribadian, nilai-nilai yang dianut individu, serta harapan terhadap karier di masa depan. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat biasanya lebih tahan terhadap tekanan dan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas hubungan antarpegawai, sistem penghargaan dan sanksi, serta dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen.

Selain itu, suasana kerja yang kondusif, adanya komunikasi yang lancar dan terbuka antara seluruh komponen organisasi, serta adanya sistem penghargaan yang adil juga sangat berperan dalam membentuk semangat kerja yang tinggi. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, memperoleh promosi jabatan, dan mengembangkan potensi diri pun menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Organisasi yang memahami pentingnya faktor-faktor ini akan mampu merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat sasaran.

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya adalah salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mengelola urusan ketenagakerjaan di wilayahnya. Dengan jumlah pegawai yang relatif kecil, yaitu antara 20 hingga 30 orang, Dinas ini bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai fungsi penting, seperti pengembangan kualitas tenaga kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan, serta penyediaan informasi pasar kerja bagi masyarakat. Ketiga fungsi tersebut dilaksanakan oleh tiga bidang utama yang terdapat dalam struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja.

Sebagai lembaga pemerintah daerah, Dinas Tenaga Kerja mengacu pada peraturan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya. Salah satu dasar hukum yang menjadi pedoman operasional dinas ini adalah Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 64 Tahun 2021. Peraturan tersebut mengatur secara rinci mengenai tugas pokok, fungsi, dan pembagian kerja masing-masing unit kerja yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja. Tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk menciptakan sistem kerja yang terkoordinasi dengan baik, meningkatkan efisiensi pelayanan publik, serta mewujudkan tertib administrasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Struktur organisasi yang terdefinisi dengan jelas sangat penting dalam mendukung komunikasi internal yang efektif. Ketika setiap pegawai memahami dengan pasti peran dan tanggung jawabnya, serta mengetahui kepada siapa mereka harus berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka alur informasi dalam organisasi akan berjalan dengan lebih terarah. Komunikasi yang efektif meminimalkan terjadinya miskomunikasi, meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, dan memperkuat kerja sama tim. Dalam konteks ini, struktur organisasi yang kuat berfungsi sebagai fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang sehat dan produktif.

Komunikasi internal yang berjalan baik akan berdampak langsung pada semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai pendapatnya, diberi ruang untuk berdiskusi, serta memiliki akses informasi yang memadai, cenderung merasa lebih percaya diri dan



terlibat dalam pekerjaannya. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, komunikasi antarunit dan antarpegawai telah membentuk pola hubungan kerja yang terbuka, transparan, dan saling mendukung. Kondisi ini tentu sangat ideal untuk menumbuhkan semangat kerja yang positif di kalangan pegawai

Pelaksanaan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 64 Tahun 2021 juga menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Implementasi peraturan ini secara tidak langsung memperkuat sistem komunikasi internal, karena seluruh kegiatan kerja dilakukan berdasarkan pedoman yang terstruktur dan sistematis. Hal ini memberikan kejelasan bagi seluruh pegawai mengenai apa yang menjadi tugas pokok mereka, bagaimana mereka harus berkoordinasi, dan standar apa yang harus dicapai. Ketika seluruh elemen organisasi bekerja dengan pemahaman yang sama, maka terciptalah sinergi kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja secara kolektif.

Semangat kerja yang tinggi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi biasanya memiliki semangat untuk terus belajar, tidak mudah menyerah terhadap tantangan, serta memiliki orientasi kuat terhadap pencapaian hasil. Mereka juga akan lebih loyal terhadap organisasi dan menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi dalam berbagai program dan kegiatan yang dijalankan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi seperti Dinas Tenaga Kerja untuk secara konsisten menciptakan sistem kerja yang mendukung keterlibatan pegawai.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja dapat dimulai dari hal-hal sederhana, seperti menyelenggarakan forum komunikasi rutin antarpegawai, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menyusun sistem evaluasi yang adil dan transparan, serta memberikan akses pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi, juga akan sangat membantu dalam menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap tempat bekerja.

Secara keseluruhan, komunikasi internal yang baik, didukung oleh struktur organisasi yang jelas dan peraturan yang terimplementasi dengan efektif, menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam jangka panjang, semangat kerja yang terpelihara akan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik, menciptakan budaya kerja yang profesional, serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.

Berdasarkan survei yang peneliti temukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya terkait dengan semangat kerja ditemukan fenomena yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya diantaranya:

1. Pegawai yang tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung mengabaikan kewajiban untuk hadir tanpa memberikan alasan yang jelas. Contoh: Seorang pegawai tidak masuk kerja selama beberapa hari tanpa memberitahu atasan, sehingga pekerjaan menumpuk dan menghambat proses pelayanan.
2. Menghargai perbedaan pendapat, latar belakang, dan budaya rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Contoh: Dalam sebuah rapat, seorang pegawai tidak memotong pembicaraan rekannya dan memberikan kesempatan untuk berbicara terlebih dahulu.
3. Beberapa tugas kerja melibatkan informasi sensitif yang harus dijaga dengan penuh



tanggung jawab. Contoh: Seorang pegawai di bagian kepegawaian tidak membocorkan informasi pribadi pegawai lain yang bersifat rahasia.

4. Suasana kerja yang tidak nyaman, dan tidak mendukung interaksi sosial yang sehat dapat menurunkan kepuasan pegawai. Contoh: Ruang kerja yang kumuh, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan kebijakan yang kaku membuat pegawai merasa tidak betah di kantor.

Sedangkan fenomena komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya diantaranya:

1. Dalam organisasi, pesan dari pimpinan terkadang hanya sampai ke level manajerial dan tidak diteruskan keseluruh staf. Contoh: Sekretaris dinas menyampaikan kebijakan baru terkait absensi pegawai dalam rapat pimpinan, tetapi karena tidak ada mekanisme penyebaran informasi yang efektif, banyak pegawai yang tidak mengetahui perubahan aturan tersebut.
2. Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Contoh: Dalam satu tim, pegawai sering berbagi pengalaman dan memberikan dukungan moral, sehingga semua anggota tim tetap termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Banyak pegawai enggan menyampaikan pendapat karena khawatir akan dampak negatif terhadap karier mereka. Contoh: Seorang pegawai memiliki ide untuk meningkatkan efektivitas layanan publik di dinasnya, tetapi ia ragu menyampaikan gagasannya karena takut ditolak atau dianggap tidak sopan oleh atasan.

Kesenjangan ini mencakup kurangnya pemahaman tentang bagaimana komunikasi internal mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintah. Di Kota Tasikmalaya, Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ketenakaakerjaan menghadapi tantangan yang unik, dan belum banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara komunikasi internal dan semangat kerja pegawai disana.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*, yang berakar dari bahasa Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis*, yang berarti 'sama'. Makna 'sama' di sini mengacu pada kesamaan pemahaman atau persepsi antara pihak yang menyampaikan pesan dengan pihak yang menerima pesan. Kesamaan makna ini penting karena menjadi inti dari komunikasi yang efektif, yaitu ketika informasi yang dikirimkan dapat diterima dan dimengerti sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan oleh pengirim pesan.

Komunikasi sendiri dapat berlangsung dalam berbagai bentuk, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal mencakup kata-kata yang diucapkan atau ditulis, sedangkan komunikasi nonverbal meliputi ekspresi wajah, bahasa tubuh, intonasi suara, hingga kontak mata. Kedua jenis komunikasi ini saling melengkapi dalam menciptakan pemahaman yang utuh antara individu. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antarpegawai, serta mempercepat pencapaian tujuan bersama. Tanpa komunikasi yang jelas dan terbuka, berbagai aktivitas dalam organisasi dapat mengalami hambatan, bahkan menimbulkan kesalahpahaman yang berpotensi mengganggu



produktivitas kerja. Oleh karena itu, komunikasi menjadi elemen fundamental yang tidak boleh diabaikan, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkup kerja profesional.

Menurut (Asir, 2022, hal.20) Komunikasi merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dengan adanya komunikasi manusia dapat berhubungan satu sama lain, baik dalam aktivitas sehari-hari di rumah, sekolah, pekerjaan; dalam masyarakat, atau dimana saja berada.

Menurut (Nainggolan et al., 2021:82) Komunikasi adalah unsure vital yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi yang prosesnya berkesinambungan, efektivitas komunikasi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan efisiensi dengan mana organisasi melakukan secara keseluruhan.

Menurut (Hidayat, 2012:42) menyatakan bahwa komunikasi adalah usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama.

Menurut (Djamarah, Bahri, 2014:13) Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Menurut (Yusri, 2020) Komunikasi Internal adalah penyampaian pesan-pesan yang berlangsung pada anggota suatu perusahaan atau organisasi secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi internal berupa suatu kegiatan di dalam perusahaan yang bertujuan agar pekerja atau karyawan mengetahui suatu informasi dan dapat melakukan diskusi bahkan kolaborasi secara dua arah.

Menurut (Hasan Ali, 2020:6) Komunikasi Internal pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kelebihan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan pegawai.

Komunikasi Internal merupakan proses pertukaran informasi melalui interaksi antara satu pihak dengan pihak yang lain. Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi berlangsung dari pimpinan ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan, (Nugroho,W., & Ruswidiono, 2021)

Komunikasi internal didefinisikan oleh (Effendy, 2013:122) sebagai berikut: “Komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi kerja atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi kerja atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi kerja atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”.

Sedangkan (Romli Khomsahrial, 2014:6) menjelaskan komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya. Komunikasi internal yaitu seperti komunikasi antara sesama pegawai, komunikasi antara sesama pimpinan, dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan pengertian komunikasi internal yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang berlangsung di dalam lingkungan suatu organisasi dan melibatkan individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komunikasi ini berlangsung antara atasan



(pimpinan) dan bawahan (pegawai), baik secara vertikal, seperti instruksi dari pimpinan kepada staf, maupun secara horizontal, yaitu interaksi atau pertukaran informasi antarpegawai yang memiliki kedudukan setara. Komunikasi internal yang efektif akan menciptakan koordinasi yang baik, memperkuat kerja sama tim, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan dua arah juga dapat meningkatkan rasa saling percaya serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Adapun menurut (Misnawati, 2018:45) bentuk-bentuk komunikasi internal dalam suatu organisasi perusahaan, yaitu:

#### Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian informasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi, baik dari atas ke bawah (*downward communication*) maupun dari bawah ke atas (*upward communication*). Komunikasi ini bersifat timbal balik (dua arah), di mana pimpinan menyampaikan instruksi, arahan, penjelasan, hingga kebijakan kepada bawahannya, sementara bawahan menyampaikan laporan, masukan, pertanyaan, maupun keluhan kepada atasannya.

Komunikasi dari atas ke bawah umumnya digunakan untuk mengarahkan pegawai mengenai tugas yang harus dijalankan, menjelaskan tujuan organisasi, serta menjaga stabilitas dan keteraturan operasional. Jenis komunikasi ini juga berfungsi dalam mengubah sikap, membentuk opini, mengurangi ketakutan dan ketidakpercayaan akibat informasi yang salah, serta membantu anggota organisasi agar lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Sementara itu, komunikasi dari bawah ke atas merupakan sarana bagi pegawai level bawah untuk memberikan umpan balik, menyampaikan ide, serta mengajukan pertanyaan kepada pimpinan. Jenis komunikasi ini mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih partisipatif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat rasa memiliki dalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi ke atas sangat penting dalam membangun integrasi dan melakukan perbaikan berkelanjutan di lingkungan kerja.

#### Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah bentuk komunikasi yang berlangsung antara individu atau kelompok pada tingkat hierarki yang setara dalam sebuah organisasi, seperti antarstaf atau antarpegawai. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang lebih formal, komunikasi horizontal cenderung bersifat informal dan lebih fleksibel. Biasanya, komunikasi ini terjadi saat rekan kerja berdiskusi, bertukar informasi, atau berinteraksi dalam suasana santai, seperti saat istirahat, menjelang pulang kerja, atau di luar jam kerja.

Walaupun sering berlangsung tidak resmi, komunikasi horizontal tetap memiliki peran penting dalam memperkuat kerja sama tim, mempercepat penyelesaian masalah, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Interaksi yang terbuka dan setara antarpegawai juga dapat meningkatkan pemahaman bersama, memperlancar koordinasi, serta meminimalisir konflik internal yang mungkin timbul karena miskomunikasi.

Sedangkan menurut (Romli Khomsahrial, 2014:7) bentuk-bentuk komunikasi internal yaitu:

#### Komunikasi Vertikal (*Vertical Communication*)

Komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian pesan yang berlangsung secara hierarkis, baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Alur komunikasi dari atasan ke bawahan mencakup penyampaian instruksi kerja, arahan, kebijakan, hingga



pemberian informasi yang bersifat formal. Sebaliknya, komunikasi dari bawahan ke atasan mencakup penyampaian laporan pekerjaan, usulan, keluhan, maupun saran perbaikan. Komunikasi vertikal ini berperan penting dalam menjaga jalannya koordinasi dan memastikan setiap keputusan pimpinan dapat dipahami dan dijalankan dengan baik oleh seluruh lapisan organisasi. Selain itu, komunikasi dari bawah ke atas juga memungkinkan pimpinan memahami kondisi riil di lapangan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

#### Komunikasi Horizontal atau Lateral (*Horizontal or Lateral Communication*)

Komunikasi horizontal atau lateral adalah bentuk interaksi yang terjadi di antara individu atau kelompok yang berada pada tingkat jabatan yang sejajar, baik di dalam satu divisi maupun antar divisi dalam organisasi yang sama. Jenis komunikasi ini mendorong pertukaran informasi, pemikiran, ide, dan pengalaman antar rekan kerja, serta memperkuat kerja sama tim. Melalui komunikasi horizontal, hambatan antarbagian dapat diminimalisasi karena terbangun pemahaman dan keterbukaan. Komunikasi ini juga memudahkan dalam penyelesaian masalah operasional sehari-hari serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan demikian, komunikasi horizontal menjadi elemen penting dalam menciptakan sinergi di antara bagian-bagian dalam organisasi.

Menurut (Saputra, 2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk- bentuk komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

#### Komunikasi Ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah merupakan bentuk komunikasi yang terjadi saat manajemen atau pihak atasan menyampaikan informasi, instruksi, kebijakan, atau arahan kepada bawahannya. Tujuan utama dari komunikasi ini adalah untuk memastikan bahwa bawahan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara jelas, serta untuk mengarahkan kinerja mereka sesuai dengan visi dan misi organisasi. Komunikasi ini juga penting untuk membangun kedisiplinan kerja dan keselarasan dalam pelaksanaan tugas di berbagai lini organisasi.

#### Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas adalah proses penyampaian informasi dari pegawai tingkat bawah kepada atasan atau manajemen. Bentuk komunikasi ini biasanya berupa laporan kerja, saran, keluhan, atau umpan balik terkait kebijakan yang diterapkan. Komunikasi ini memiliki peran penting dalam membantu pimpinan memahami situasi di lapangan, menilai efektivitas kebijakan, serta menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai.

#### Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horizontal adalah interaksi yang terjadi antarpegawai atau antarbagian yang memiliki tingkat jabatan yang setara dalam struktur organisasi. Komunikasi ini berfungsi untuk mendukung koordinasi kerja, mempercepat pertukaran informasi, serta mendorong kolaborasi antardepartemen atau tim. Dengan komunikasi horizontal yang efektif, hambatan kerja dapat diminimalkan dan produktivitas tim dapat ditingkatkan secara signifikan.

Komunikasi internal yaitu komunikasi vertikal yang meliputi komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain hingga tercapai kesamaan makna diantara keduanya. Jadi jika antara komunikator dan komunikan tidak tercapai



kesamaan makna atau jika terjadi perbedaan persepsi diantara keduanya, maka belum dapat dikatakan mereka telah berkomunikasi dengan sempurna. Di samping terjadi kesamaan makna, dalam komunikasi juga ada keinginan komunikator untuk mempengaruhi komunikan, sehingga komunikasi mengikuti dan menyetujui apa yang disampaikan komunikator

Menurut (Robbins,S.P., & Judge, 2010), komunikasi internal dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

#### Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan adalah bentuk komunikasi yang disampaikan secara verbal melalui ucapan langsung. Penyampaian informasi dilakukan melalui berbagai cara seperti pidato, diskusi kelompok secara langsung (tatap muka), percakapan lewat telepon, atau melalui media digital seperti video conference. Bentuk komunikasi ini memungkinkan adanya interaksi dua arah secara langsung, sehingga respon atau tanggapan dapat diterima dengan cepat. Efektivitas komunikasi lisan sangat dipengaruhi oleh intonasi suara, kejelasan ucapan, dan konteks situasi.

#### Komunikasi Tulisan

Komunikasi tulisan adalah proses menyampaikan pesan atau informasi melalui media tertulis. Contoh media yang digunakan meliputi surat resmi, surat elektronik (email), pesan singkat (SMS), hingga platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Komunikasi jenis ini cenderung bersifat formal dan memungkinkan dokumentasi yang bisa disimpan dan dibaca kembali. Komunikasi tulisan juga sering digunakan dalam dunia profesional dan organisasi karena sifatnya yang dapat dijadikan bukti atau arsip.

#### Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah bentuk komunikasi yang terjadi tanpa kata-kata, baik secara sadar maupun tidak sadar, namun tetap dapat menyampaikan pesan tertentu. Bentuk komunikasi ini melibatkan gerakan tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, postur, dan isyarat tangan. Bahasa tubuh, misalnya, mampu menunjukkan perasaan, sikap, atau reaksi seseorang terhadap suatu situasi. Meskipun tidak menggunakan kata-kata, komunikasi nonverbal sering kali lebih jujur dalam menyampaikan kondisi emosional dan niat seseorang. Kombinasi komunikasi verbal dan nonverbal yang selaras akan meningkatkan pemahaman dalam interaksi.

Sedangkan menurut (Effendy, 2013), komunikasi internal dibagi menjadi dua bagian yaitu:

#### Komunikasi Personal

Komunikasi personal merupakan interaksi yang terjadi antara dua individu dan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a. Komunikasi secara langsung (tatap muka),
- b. Komunikasi melalui perantara media.

#### Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah proses pertukaran informasi antara satu orang dengan beberapa orang lainnya dalam suasana tatap muka. Komunikasi internal memiliki peran yang krusial dalam menyampaikan informasi di lingkungan organisasi. Informasi menjadi elemen penting yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi. Terjalannya komunikasi internal yang baik dapat memperkuat hubungan dengan pihak eksternal organisasi, dan hal ini menjadi salah satu keunggulan yang mendukung kekuatan organisasi tersebut.



(Asyifa, 2016) Mengemukakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah:

Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan pegawai

Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.

Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak pegawai untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Menurut (Nainggolan et al., 2021) komunikasi dapat mempunyai beberapa tujuan antara lain:

Komunikasi Internal mempunyai tujuan supaya informasi yang disampaikan dapat dipahami dan memahami orang lain. Komunikasi dilakukan dengan harapan bisa membangun relasi dari setiap pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Selanjutnya dari komunikasi yang dilakukan dapat membuat orang lain untuk melakukan yang terbaik.

Menurut (Kurniasih, 2021) Komunikasi eksternal adalah komunikasi dengan pihak luar, antar organisasi. Komunikasi eksternal dilakukan menurut kelompok sasaran berdasarkan relasi yang harus dibangun. Contoh komunikasi eksternal meliputi:

Hubungan dalam lingkungan

Hubungan dengan instansi pemerintah

Hubungan dengan pers.

Komunikasi eksternal mencakup dua arah yang bersifat timbal balik, yaitu komunikasi dari organisasi kepada publik dan dari publik kepada organisasi. Komunikasi yang berasal dari organisasi kepada publik umumnya bersifat informatif dan dirancang sedemikian rupa agar publik merasa dilibatkan, bahkan hingga terbangun keterikatan emosional. Tujuan dari komunikasi ini tidak hanya untuk menyampaikan informasi, tetapi juga membangun citra positif dan menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dan masyarakat luas. Sebaliknya, komunikasi dari publik ke organisasi juga penting sebagai bentuk umpan balik, kritik, maupun apresiasi yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan layanan.

Sementara itu, semangat kerja merupakan dorongan batin yang timbul dari perasaan positif seseorang sehingga mampu bekerja secara optimal. Semangat kerja mencerminkan kondisi psikologis para pegawai yang berpengaruh terhadap suasana kerja di lingkungan kantor. Pegawai yang menunjukkan sikap antusias, penuh semangat, bahagia, dan optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya menandakan adanya semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang sering menunjukkan sikap membangkang, mudah tersinggung, atau tampak gelisah, mencerminkan rendahnya semangat kerja yang dimiliki.

Lebih jauh, semangat kerja atau yang sering disebut moral kerja adalah sikap mental positif yang mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan dengan sukarela berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, menunjukkan loyalitas, dan mampu bertahan dari pengaruh eksternal yang negatif. Mereka tidak mudah terprovokasi oleh pihak luar yang hanya berorientasi pada kepentingan pribadi atau keuntungan semata, melainkan tetap fokus pada tanggung jawab dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi.



Menurut Nitisemito dalam (Sunreni, 2019:137) mengemukakan Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut saya, semangat kerja memang menjadi salah satu factor kunci dalam menentukan produktivitas seseorang. Ketika seseorang bekerja dengan semangat, biasanya akan lebih fokus, lebih tahan terhadap tekanan atau tantangan, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, bukan hanya kecepatan yang meningkat, tapi juga kualitas dan kreativitas dalam bekerja bisa ikut berkembang. Namun, tentu semangat kerja juga harus didukung oleh kondisi kerja yang baik seperti lingkungan yang mendukung, apresiasi dari atasan, dan keseimbangan antara kerja dan istirahat.

Menurut Purwanto dalam (Paramarta, et al. 2022:2) menyatakan bahwa, semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya serta semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.

Menurut saya, semangat kerja tidak hanya tentang seberapa rajin seseorang bekerja, tapi juga menyangkut kondisi psikologis dan emosional mereka saat bekerja. Bila seseorang merasa Bahagia, dihargai, dan terhubung dengan pekerjaannya, maka emosinya akan positif dan ini berdampak langsung pada kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan. Artinya, semangat kerja bukan sesuatu yang muncul tiba-tiba, tapi hasil dari kombinasi motivasi internal, lingkungan kerja yang sehat, serta hubungan social yang baik dalam tempat kerja. Jadi menurut saya, pandangan purwanto ini sangat relevan dalam dunia kerja modern.

Menurut hasanah dalam (Sari, 2020:55) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Pendapat ini menunjukkan bahwa semangat kerja tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dari kekompakan dan Kerjasama dalam kelompok. Dalam dunia kerja, sinergi tim sangat penting karena keberhasilan organisasi tidak bisa dicapai oleh satu orang saja. Konsistensi dalam bekerja juga menjadi poin penting karena semangat kerja bukan sesuatu yang instan, tetapi harus terus dipelihara dalam jangka panjang.

Menurut Wardani dalam (Sari, 2020:40) Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat untuk berkelompok.

Pendapat ini lebih menekankan aspek psikologis dan internal seseorang. Ini penting karena semangat kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi, kondisi mental, dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya, maka ia akan mampu bekerja secara optimal walaupun menghadapi tantangan atau tekanan. Indikator yang disebutkan sangat relevan sebagai tolok ukur dalam menilai tingkat semangat kerja seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2009:48), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan



cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan

Dimensi semangat kerja pegawai Menurut Nitisemito dalam (Sunreni, 2019:137) ada 4 yaitu:

#### Disiplin dalam Bekerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di suatu perusahaan. Upaya untuk menumbuhkan kedisiplinan tidak hanya melalui aturan atau tata tertib yang tegas, tetapi juga memerlukan kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, serta prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Tingkat disiplin dapat dinilai dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada perintah atasan, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, cara penggunaan dan pemeliharaan bahan maupun alat kerja, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

#### Kerja Sama dengan Rekan Kerja

Kerja sama merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja bersama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas guna mencapai hasil yang optimal. Kerja sama tercermin dari kemauan untuk saling mendukung antarpegawai maupun dengan atasan demi tercapainya tujuan bersama, kesediaan saling membantu dalam menjalankan tugas, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi. Tingkat kerja sama biasanya berbanding lurus dengan semangat kerja, semakin tinggi semangat seseorang, maka akan semakin baik pula kerja samanya dan semakin besar keinginannya untuk saling membantu.

#### Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab mencerminkan kesanggupan seorang pegawai dalam menuntaskan tugasnya dengan sebaik mungkin, tepat waktu, serta berani menghadapi konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Tanggung jawab dapat dinilai dari kesediaan menjalankan perintah atasan, kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat, pelaksanaan tugas dengan optimal, serta kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab pribadi yang harus dijaga.

#### Kepuasan dalam Bekerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, suasana kerja, dan hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Pegawai yang tidak merasa puas cenderung mudah kehilangan semangat, merasa lelah, mudah bosan, tidak stabil secara emosional, sering tidak masuk kerja, dan mengalihkan perhatian pada hal-hal yang tidak relevan dengan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai akan merasa puas apabila tugas yang dilaksanakan dianggap sesuai dengan harapan dan tujuannya.

Adapun manfaat semangat kerja yang dapat diperoleh dari adanya semangat kerja dari para pegawai adalah sebagai berikut:

Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai.

Dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau tugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan

lebih cepat selesai.

Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya karena pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja dengan sesuai prosedur yang ada.

Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Nitisemito dalam (Sunreni, 2019:140) juga mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja. Diantaranya adalah:

Gaji yang cukup.

Pemberian fasilitas yang menyenangkan.

Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.

Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas.

Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi perusahaan.

Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.

Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai.

Menurut Majorsy dalam (Bursa, 2007:28), semangat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

Kegairahan atau antusiasme

Antusiasme memiliki keterkaitan tidak langsung dengan tingginya tingkat motivasi. Kegairahan dapat menjadi indikator bahwa motivasi berasal dari tugas itu sendiri, sebab rasa senang menunjukkan adanya ketertarikan yang mendorong seseorang untuk berusaha lebih maksimal dalam pekerjaannya. Pegawai yang bekerja dengan semangat menunjukkan adanya dorongan internal untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin.

Kualitas untuk bertahan

Kualitas untuk bertahan mencerminkan kondisi di mana suatu kelompok tetap fokus pada tujuan meskipun sedang menghadapi tantangan. Hal ini menunjukkan adanya ketekunan, keyakinan, serta dukungan semangat antar rekan kerja. Individu dengan semangat kerja tinggi tidak mudah menyerah saat dihadapkan pada hambatan, karena mereka memiliki energi dan keyakinan yang kuat dalam menyongsong masa depan. Sikap ini dapat meningkatkan daya tahan dan kualitas individu dalam bekerja.

Kekuatan untuk melawan frustasi

Kemampuan melawan frustasi mencerminkan bagaimana individu yang memiliki semangat kerja tinggi tetap optimis meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Mereka tidak mudah bersikap negatif atau pesimis, tetapi mampu bangkit dan tetap fokus menyelesaikan tanggung jawabnya.

Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan dinamika hubungan antarpegawai. Dengan adanya semangat ini, pegawai cenderung berpikir secara kolektif (kami) dibanding individual (saya). Mereka saling membantu dan tidak saling menjatuhkan. Keberhasilan satu pegawai dilihat sebagai pencapaian bersama. Semangat kelompok menjadi indikator dari adanya kerja sama dan rasa tanggung jawab sosial dalam lingkungan kerja.



## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah satu cara yang digunakan peneliti saat melakukan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016:2), “Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan penulis yaitu teknik sampling jenuh, sebagaimana dikemukakan (Sugiyono, 2016:85):

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Teknik analisis ini digunakan karena korelasi antara dua variabel mempunyai hubungan sebab akibat atau hubungan fungsional yang didasarkan pada teori atau konsep dari dua variabel tersebut. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut rumus umumnya (Sugiyono, 2016:262) adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen diprediksi

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana ini dapat mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,5. Jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel , yang brarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya% (Persentase). Pengaruh Variabel X (Komunikasi Internal) Terhadap Variabel Y (Semangat Kerja).

Rumus koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi



$r^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## HASIL PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Komunikasi Internal			
X1	0,688	0,404	Valid
X2	0,455	0,404	Valid
X3	0,688	0,404	Valid
X4	0,678	0,404	Valid
X5	0,665	0,404	Valid
X6	0,624	0,404	Valid
X7	0,410	0,404	Valid
X8	0,481	0,404	Valid
X9	0,496	0,404	Valid
X10	0,678	0,404	Valid
X11	0,695	0,404	Valid
X12	0,475	0,404	Valid
X13	0,455	0,404	Valid
X14	0,635	0,404	Valid
X15	0,708	0,404	Valid
X16	0,714	0,404	Valid
X17	0,481	0,404	Valid
X18	0,714	0,404	Valid
X19	0,653	0,404	Valid
X20	0,557	0,404	Valid
X21	0,454	0,404	Valid
X22	0,688	0,404	Valid
Semangat Kerja			
Y1	0,725	0,404	Valid
Y2	0,542	0,404	Valid
Y3	0,725	0,404	Valid
Y4	0,542	0,404	Valid
Y5	0,650	0,404	Valid
Y6	0,650	0,404	Valid
Y7	0,592	0,404	Valid
Y8	0,718	0,404	Valid
Y9	0,725	0,404	Valid
Y10	0,487	0,404	Valid
Y11	0,592	0,404	Valid
Y12	0,592	0,404	Valid



Y13	0,725	0,404	Valid
Y14	0,739	0,404	Valid
Y15	0,487	0,404	Valid
Y16	0,739	0,404	Valid
Y17	0,596	0,404	Valid
Y18	0,596	0,404	Valid
Y19	0,718	0,404	Valid
Y20	0,725	0,404	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	22

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	22

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.421	9.002		5.601	.000
	Komunikasi Internal	.401	.095	.670	4.237	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $\alpha$ = angka konstanta dari Unstandardized Coefficients. Dalam hal ini nilainya sebesar 50.421. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Komunikasi Internal (X) maka nilai konsisten Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 50.421

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670a	.449	.424	3.25702

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,449. Angka ini menunjukkan bahwa 44,9% variasi dalam semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal. Sementara itu, sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini, lingkungan kerja, dan factor eksternal lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, maka ditarik kesimpulan:

1. Hasil yang diperoleh pada variabel Komunikasi Internal dalam pemerintahan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dapat disimpulkan sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada dilapangan dan melihat langsung keadaan Komunikasi Internal di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.
2. Hasil yang diperoleh pada variabel semangat kerja menggambarkan bahwa semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada dorongan dari diri pribadi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh kegairahan yang tinggi, dan rasa ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan tepat waktu.
3. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja terbukti. Artinya variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang dikatakan efektif jika orang yang dipengaruhi mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya dengan senang hati, penuh keyakinan, bukannya terpaksa, dan merasa bahwa apa yang dikerjakan dianggap sesuai dengan harapannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asir, M. (2022). *Komunikasi Bisnis* (M. Asir (ed.)). Widina Bhakti Persada. Hidayat, D. (2012). *Komunikasi Antar Pribadi Dan Medianya* (ed 1). Graha Ilmu.
- Nainggolan, N. T., Gandasari, D., Putu, D., Ardiana, Y., & Purba, B. (2021). *Komunikasi Organisasi : Teori , Inovasi dan Etika* (Abdul Karim (ed.); Issue April). Yayasan Kita Menulis.
- Djamarah, Bahri, S. (2014). *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga Upaya Membangun Citra Pembentuk Pribadi Anak*. PT Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi* (Cetakan ke). PT. Citra Aditya Bakti.

- Romli Khomsahrial. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Robbins,S.P., & Judge, T. . (2010). *Perilaku Organisasi* (Ed.16, Cet). Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. rev.,). PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D* (2016th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.