

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia. Sejak lahir manusia mempraktikkan komunikasi yang sangat sederhana, dengan perkembangan individu, komunikasi menjadi semakin lengkap, sehingga terjadi proses antara pengirim pesan dan penerima pesan. Komunikasi ini diperlukan dalam segala bidang kehidupan, baik dalam rumah tangga maupun dalam masyarakat, juga dalam kehidupan kerja.

Komunikasi adalah dasar dari interaksi manusia. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia secara individu, kelompok dan organisasi tidak mungkin terjadi. Sebagian besar interaksi antara orang-orang berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses dimana seseorang mengirim dan menerima pesan dari orang lain yang memiliki hubungan yang jelas dan memberikan umpan balik dan dapat menjadi semakin intim. Ketika pesan disampaikan, tidak ada saling pengertian, tidak mendorong orang untuk berkomunikasi tetapi merasa hubungan semakin maju, dan lebih buruk lagi, komunikasi terus menerus tidak efektif. Menurut DeVito, efektivitas komunikasi interpersonal dapat dilihat dari keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan kesetaraan.

Namun, komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan membawa masalah baru organisasi karena sikap dan persepsi masing-masing karyawan mengenai komunikasi interpersonal berbeda. Terdapat anak buah kapal yang memiliki interaksi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga meningkatkan kepercayaan dalam bekerja. Bawahan menjadi terbuka untuk mengungkapkan pendapat dan masalah yang mereka hadapi kepada atasan. Ada juga bawahan yang kurang terbuka kepada atasannya karena penilaian dan prasangkanya, bahkan tidak mau menerima saran dan kritik dari bawahannya (Putri, 2018).

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai komunikasi interpersonal pimpinan dalam meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan yang ditemukan peneliti, berjudul "Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Prima Dwi Nusa Surabaya". Penelitian ini dilakukan oleh Rachmadani Maulana, dkk. menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi antarpribadi

pimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT Prima Dwi Nusa Surabaya (Maulana et al., 2018).

Dalam hal ini, komunikasi interpersonal seorang pemimpin dapat menentukan pola dan bentuk komunikasi di dalam perusahaan. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemilik kapal, pemimpin menggunakan salah satu bentuk komunikasi, dengan komunikasi interpersonal untuk mempengaruhi karyawan lainnya. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka dan dapat diucapkan atau ditulis. Penulis memasukkan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini karena bercirikan saling mengenal dengan baik, saling membutuhkan, dan bekerja sama. Pemimpin perlu mengenal orang-orangnya dengan baik, saling membutuhkan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yaitu meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan (Ivanka, 2021). Intesitas komunikasi yang dilakukan oleh pemilik kapal juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menunjang hasil tangkap yang maksimal, yaitu dengan cara bagaimana komunikasi yang disampaikan langsung oleh pemilik kapal tersebut.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam gambaran dari berbagai kekuatan psikologis di tempat kerja dalam kaitannya dengan pekerjaan. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai iklim atau lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja penting bagi semua karyawan di semua institusi. Semangat kerja adalah untuk menggambarkan perasaan gembira individu atau kelompok yang sangat puas dengan kebijakan, karir, kondisi kerja, kolaborasi dan lingkungan kerja mereka dan mendorong mereka untuk berbuat lebih baik dan berbuat lebih banyak. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan berkurangnya produktivitas tenaga kerja, berkurangnya ketidakhadiran, dan tidak adanya atau berkurangnya kecemasan.

Zainun menegaskan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pekerjaan sehari-hari dimana atasan berhubungan langsung dengan bawahan dan menangani pekerjaannya. Kepuasan staf dengan tugas dan pekerjaannya karena memiliki pekerjaan yang mereka nikmati sepenuhnya, suasana kerja, ramah lingkungan kepada anggota organisasi. Jika mereka adalah karyawan yang harus mengerjakannya,

banyak tugas sehari-hari, rasa memiliki tujuan untuk mencapai tujuan organisasi juga merupakan tujuan bersama, dan dicapai bersama-sama. Memperoleh tingkat kepuasan ekonomi dan nilai-nilai lain yang sepadan sebagai imbalan atas rasa keadilan atas pekerjaan yang dipercayakan kepada organisasi, serta ketenangan pikiran, jaminan kepastian dan perlindungan terhadap segala hal yang dapat membahayakan diri dan karirnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan harus memperhatikan semangat kerja anak buah kapal. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas anak buah kapal, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja adalah kondisi yang melingkupi seseorang pada saat bekerja, meliputi kondisi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja anak buah kapal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja anak buah kapal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi loyalitas anak buah kapal dan mengurangi produktivitas (Annisa, 2021).

Sejumlah faktor di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan anak buah kapal, seperti rekan kerja yang baik yang mau menciptakan keharmonisan dan kerjasama yang tinggi, serta pimpinan yang ramah, tidak banyak teguran, bertanggung jawab, bijaksana dan adil kepada anak buah kapal. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu dikelola sedemikian rupa agar menjadi lebih kondusif dan para pekerja merasa lebih nyaman dalam menjalankan aktivitasnya.

Tegal merupakan daerah pesisir pantura (pantai utara) Jawa Tengah, Tegal dikenal sebagai kota bahari, Tegal merupakan salah satu kota penyuplai ikan segar terbesar yang ada di Jawa Tengah salah satunya di Pelabuhan Kota Tegal. Pelabuhan Kota Tegal merupakan salah satu pelabuhan terbesar yang ada di Jawa Tengah, Pelabuhan Kota Tegal merupakan suatu wadah untuk segala jenis perdagangan mulai dari penjualan ikan segar, cumi segar, dan berbagai jenis hasil laut yang lain. Pelabuhan Kota Tegal sejauh ini terdapat jumlah kapal kurang lebih 500 kapal, dari banyaknya jumlah kapal tersebut juga banyak paguyuban

nelayan atau kelompok nelayan sejauh ini memiliki kurang lebih 50 paguyuban nelayan yang ada di Pelabuhan Kota Tegal.

Salah satu Paguyuban Nelayan yang ada di Pelabuhan Kota Tegal yang membuat penulis tertarik untuk diteliti yaitu Paguyuban Nelayan Koloman Cat Putih. Koloman Cat Putih merupakan sebuah paguyuban atau kelompok nelayan yang terkenal sukses dikalangan masyarakat setempat akan hasilnya yang ada di Pelabuhan Kota Tegal. Koloman Cat Putih ini merupakan perkumpulan para nelayan termasuk juga pemilik kapal yang terbentuk atas dasar jalinan kekeluargaan untuk menaungi satu sama lain.

Koloman Cat Putih memiliki gabungan 12 kapal dari 3 pemilik kapal. Dimana masing-masing pemilik kapal pada Koloman Cat Putih ini dari pemilik kapal yang pertama mempunyai 5 kapal, untuk kapal satunya mempunyai kurang lebih 25 anak buah kapal, jadi untuk jumlah 5 kapal yang dimiliki pemilik kapal yang pertama mempunyai kurang lebih 125 anak buah kapal. Pemilik Kapal yang kedua mempunyai 4 kapal, dari keempat kapal tersebut dari pemilik kapal kedua mempunyai anak buah kapal sebanyak 100 anak buah kapal, dan pemilik kapal yang ketiga mempunyai 3 kapal, dari ketiga kapal tersebut dari pemilik kapal yang ketiga mempunyai anak buah kapal sebanyak kurang lebih 75 anak buah kapal. Komunikasi di dalam paguyuban ini juga mempengaruhi bagaimana kinerja dari para anak buah kapal yang ada didalamnya. Pemilik kapal didalam paguyuban ini mempunyai cara dalam berkomunikasi yang berbeda-beda yang berpengaruh pada semangat kerja anak buah kapalnya. Koloman Cat Putih memiliki kualitas kinerja yang baik dari anak buah kapalnya, hal tersebut membuat kapal yang satu dengan yang lain mendapatkan hasil yang signifikan bagi pemilik kapal.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul "Peran Komunikasi Interpersonal Pemilik Kapal dalam Meningkatkan Semangat Kerja Anak Buah Kapal di Pelabuhan Kota Tegal (Studi Kasus Pada Koloman Cat Putih)".

1.2. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dicantumkan peneliti diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komunikasi interpersonal yang dilakukan pemilik kapal pada koloman cat putih kepada anak buah kapal dalam meningkatkan semangat kerja.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dicantumkan peneliti diatas, timbul pertanyaan yang akan dijadikan acuan dalam proses, metode, dan pencapaian tujuan penelitian. Sehingga, pertanyaan dari penelitian ini adalah bagaimana peran komunikasi interpersonal yang dilakukan pemilik kapal kepada anak buah kapal dalam meningkatkan semangat kerja pada Koloman Cat Putih?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

a) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal dalam meningkatkan semangat kerja.

b) Bagi pemilik kapal

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu wawasan dan pengetahuan bagi pemilik kapal dalam meningkatkan semangat kerja para awak kapal.

1.5. Waktu dan Periode Penelitian

1.5.1 Waktu Periode Penelitian

Waktu Penelitian merupakan sebuah rangkaian kegiatan penelitian yang diawali dengan penelitian pendahuluan, seminar judul, penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, dan ujian skripsi. Rangkaian kegiatan penelitian memiliki susunan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Waktu dan Periode Penelitian 1

| No | Tahapan Penelitian | 2022 | | 2023 | | | | | | | | | |
|-----|---------------------------------|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| | | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agt | Sept | Okt |
| 1. | Menentukan Topik | ■ | | | | | | | | | | | |
| 2. | Bab 1 | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 3. | Bab 2 | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 4. | Bab 3 | | | ■ | | | | | | | | | |
| 5. | Pendaftaran Desk Evaluation | | | | ■ | | | | | | | | |
| 6. | Pengumpulan dan Pengolahan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 7. | Bab 4 | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 8. | Bab 5 | | | | | | | | | ■ | | | |
| 9. | Pendaftaran Sidang Akhir | | | | | | | | | | | | |
| 10. | Ujian Sidang | | | | | | | | | | | | ■ |

(Sumber: Olahan Peneliti, 2023)

1.5.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Pelabuhan Tegalsari Jl. Blanak, Kec.Tegal Barat, Kel. Tegalsari, Kota Tegal, Jawa Tengah 52111.

Gambar 1. 1 Lokasi Penelitian 1



(Sumber: Olahan Peneliti, 2023)