

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Arini Putri Safina, Cetrin Andyah Pramesty
UIN Sunan Ampel Surabaya, UIN Sunan Ampel Surabaya
ariniputrisafina@gmail.com , cetrinandyah08@gmail.com

ABSTRAK

Strategi kepemimpinan dan komunikasi mempunyai peran penting dalam seluruh bidang, seluruh individu sampai seluruh kelompok (organisasi). Di kelompok (organisasi), kepemimpinan dan komunikasi berguna untuk menjalin hubungan yang baik antara divisi-divisi yang berada dalam organisasi tersebut. Studi ini melihat berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan menggunakan metode kualitatif. Ini berarti bahwa penelitian ini akan melihat berbagai cara untuk mengamati dan memahami bagaimana orang bekerja sama. Peneliti memperoleh data yang sumbernya adalah studi kepustakaan yang berasal dari buku, internet, artikel ilmiah dan hasil penelitian peneliti terdahulu lainnya. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang, strategi kepemimpinan dan komunikasi sangat berdampak dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Peneliti berharap suatu perusahaan dapat menerapkan strategi kepemimpinan dan komunikasi yang baik agar dapat tercipta komunikasi yang menyatu antara pemimpin dan karyawan agar mencapai tujuan bersama.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Komunikasi; Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik industri manufaktur sampai jasa pasti berupaya agar menjangkau tujuan yang sebelumnya ditetapkan. Dalam hal bekerja secara efisien, kesuksesan perusahaan bergantung pada hal-hal seperti teknologinya, sumber daya yang tersedia, dan hal-hal yang dimilikinya. Tapi itu juga tergantung pada keterampilan dan kemampuan orang-orang yang bekerja di sana.

Pengembangan dimensi yang mempunyai peran penting dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia, dengan SDM salah satu ukuran susunan kinerja karyawan. Artinya jika susunan keunggulan SDM dalam sebuah perusahaan yang tinggi, pasti susunan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan lebih cepat berkembang, sama halnya sebaliknya jika susunan kualitas sumber daya manusia rendah, pasti akan sulit untuk mengembangkan susunan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut. Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan yang ingin usahanya berhasil diperlukan lebih memperhatikan aspek SDM, karena tujuannya menjadikan visi, misi dan nilai-nilai dalam sebuah perusahaan bisa terwujud.[1]

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu metode kualitatif. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk membahas fakta atau fenomena dari segi apa yang ada, tujuan penelitian kualitatif bukan untuk mencari hubungan variabel atau efek variabel atau untuk mengolah data statistik.

Karena pendekatannya menggunakan studi literatur, merupakan jenis data yang dipakai merupakan data sekunder. Artinya, data tersebut yang sama dengan penyedia dan sumber data adalah studi literatur dari buku-buku peneliti sebelumnya, internet, artikel ilmiah dan hasil penelitian lainnya.

Metode analisis melalui tahap awal pengumpulan data yang dilanjutkan dengan reduksi setelah pengumpulan data. Reduksi, yaitu peneliti akan mengurutkan data yang relevan dan dibutuhkan untuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gaya / Model Kepemimpinan

Sebutan 'kepemimpinan' sudah tidak asing lagi bagi banyak orang. Kepemimpinan merupakan tentang dengan cara apa untuk mempengaruhi bawahan agar bisa menggapai tujuan yang diperlukan oleh pemimpin. Pemimpin memotivasi bawahannya untuk mendapatkan hasil kerja yang diperlukan.

Kecuali «mempengaruhi», pemimpin juga memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya.

Gaya kepemimpinan dapat berdampak besar pada cara kerja karyawan. Beberapa pemimpin tenang dan terorganisir, sementara yang lain lebih tegas. Perbedaan kepribadian dan sifat seorang pemimpin juga akan membentuk gaya kepemimpinannya dalam menjalankan bisnis atau organisasi.[2]

Kualitas kepemimpinan yang baik berkontribusi pada tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Studi telah menemukan bahwa memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan.

b. Komunikasi Organisasi

Salah satu bagian yang kompleks dalam kehidupan manusia adalah komunikasi. Orang dapat berkomunikasi dengan siapa saja yang mereka kenal atau belum kenal. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan jika komunikasi adalah sebuah interaksi diantara dua orang ataupun lebih dengan mengirim dan menerima sebuah berita atau sebuah pesan agar apa yang disampaikan dapat dimengerti.adalah.[3]

Dalam organisasi penting memiliki suatu komunikasi agar setiap individu dapat saling memahami satu sama lain dan dapat mencapai tujuan organisasi bersama. Komunikasi organisasi merupakan aktivitas mengirim dan menerima macam-macam pesan organisasi didalam suatu kelompok baik kelompok formal ataupun kelompok informal pada sebuah organisasi. Jika suatu organisasi bertambah besar, hal tersebut akan berakibat pula dengan semakin kompleksnya proses komunikasi.[4]

c. Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance memiliki pengertian yakni cerminan tentang tingkatan suatu pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan ataupun kebijakan agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat terwujud yang dicantumkan dalam perencanaan strategi dalam organisasi.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses dari organisasi untuk menilai atau mengevaluasi hasil kerja para pegawainya. Jika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik selama penilaian

kinerja, ini dapat membantu pegawai merasa lebih termotivasi dan setia kepada atasan, dan ini dapat membantu perusahaan secara keseluruhan. Jadi, evaluasi kinerja pegawai harus formal, mengikuti kriteria khusus yang ditetapkan oleh perusahaan, dan objektif. Semua tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dianggap sebagai pencapaian.

Perusahaan bergantung pada kinerja karyawan untuk menentukan apakah harus tetap bekerja dengan karyawan tertentu. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi tanggung jawab mereka dan memenuhi tugas mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai standar, perusahaan mungkin perlu melepaskan mereka.

d. Analisis / Strategi Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dalam Kinerja Karyawan

Strategi adalah rencana atau rencana tindakan yang membantu mencapai tujuan jangka panjang. Dibutuhkan keputusan manajemen yang hati-hati dan sumber daya perusahaan untuk membuatnya berhasil, dan ini dapat memiliki konsekuensi yang luas bagi suatu organisasi.

Kepemimpinan strategis adalah keterampilan yang memungkinkan pemimpin memimpin tim dengan cara yang memastikan organisasi aman dan berhasil.

Beberapa strategi kepemimpinan yang dapat diikuti pemimpin agar hasil terbaik dapat dicapai:

1. Visi yang dimiliki jelas

Pemimpin harus mampu mengelola ekspektasi sehingga setiap orang menyadari apa yang diharapkan dan memahami mengapa hal itu penting. Ini akan membantu menjaga semua orang tetap pada jalurnya dan menghindari konflik atau kesalahpahaman. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa termotivasi dan dihargai. Ini akan membantu menumbuhkan rasa kerjasama dan kolaborasi.

2. Memiliki kemampuan untuk menilai

Pemimpin memiliki wewenang untuk mengambil

keputusan akhir, namun bukan berarti orang lain tidak memiliki pendapat sendiri. Pemimpin sering menghargai karyawan yang bekerja untuk mereka, jadi penting bagi manajer untuk memberi mereka banyak kesempatan. Pemimpin dapat diciptakan dengan memberikan kesempatan kepada orang-orang yang memiliki potensi untuk berpartisipasi penuh dalam perusahaan.

3. Pemimpin masa depan dapat diciptakan

Pemimpin tidak bertanggung jawab untuk menciptakan pengikut, mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lebih banyak pemimpin. Merupakan tanggung jawab manajer untuk tidak meremehkan individu atau karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi penuh pada operasional perusahaan, terutama pada masa-masa kritis.

4. Efektif dalam berkomunikasi

Untuk mewujudkan visi, sangat penting bagi pemimpin untuk meyakinkan para pengikutnya tentang ide-ide tersebut. Ini berarti bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu mewujudkan hal ini. Ketika berkomunikasi secara efektif, pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberi tahu kita apa yang mereka pikirkan dan inginkan. Ini membantu pemimpin untuk memahami mereka dan memastikan bahwa setiap orang bahagia.

5. Resiko dapat diperhitungkan

Manajer harus cukup percaya diri untuk mengambil risiko. Ini berarti mereka memiliki rencana cadangan jika hal-hal tidak berhasil.[5]

Strategi komunikasi dalam organisasi mendorong dan mengontrol apa yang diimplementasikan, yang menunjukkan bagaimana proses komunikasi dikirim dan penerima

informasi memahami. Tentunya dalam berbagai hal yang berkaitan dengan interaksi, terdapat beberapa sistem yang mempengaruhi keberhasilan hasil komunikasi. Komunikasi organisasi adalah cara menghubungkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk bekerja sama guna mencapai tujuan. Ini termasuk komunikasi antara atasan dan bawahan, yang penting untuk menjaga komunikasi antara kelompok ini tetap terbuka.

Untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahan Anda, Anda perlu menggunakan model komunikasi yang baik. Ini akan membantu Anda mengetahui masalah apa pun yang mungkin memengaruhi pekerjaan mereka, dan membantu Anda menciptakan sistem manajemen sosial yang baik. Bagian terpenting dari komunikasi yang baik adalah terkait dengan tugas yang dilakukan bawahan Anda. Jika komunikasi tidak relevan, itu tidak akan efektif. Jadi pastikan untuk mengkomunikasikan tentang hal-hal yang penting bagi bawahan Anda.

Manajer penting dalam komunikasi karena mereka dapat memberikan perintah dan wewenang kepada bawahan mereka, yang membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Namun, jika manajer tidak berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, hal itu dapat memperlambat pelaksanaan perintah dan menyebabkan hilangnya efisiensi.

Komunikasi formal adalah ketika pemimpin melakukannya dengan persetujuan organisasi. Jenis komunikasi ini terfokus pada kepentingan internal organisasi dan biasanya dilakukan secara formal. Di sisi lain, komunikasi informal terjadi tanpa persetujuan organisasi, dan biasanya dilakukan pada waktu luang. Biasanya, orang yang melakukan komunikasi informal ini berbicara tentang topik umum dengan orang yang mereka ajak berkomunikasi.

Pengarahan atau penugasan tentang tugas kerja tidak selalu harus tatap muka karena saya terkadang ada tugas di luar kota, tetapi agar komunikasi lancar, agar saya bisa

berkomunikasi melalui telepon, SMS, grup WhatsApp, dll. , meskipun komunikasi melalui telepon terus dibahas kembali dalam hal percakapan dalam struktur organisasi yang dimediasi oleh komunikasi tatap muka melalui telepon. da banyak cara untuk memberikan informasi kepada bawahan. Beberapa cara adalah melalui berbicara, menulis, atau memberi isyarat.

Efektivitas komunikasi manajemen memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Efektif dalam berkomunikasi antara manajer dan bawahan dimulai dengan saling pengertian. Ini adalah aspek kognitif yang mempengaruhi pemahaman bawahan. Sisi kognitif berkaitan dengan seberapa penting makna pesan bagi karyawan. Ketika komunikasi penting, semakin efektif pesan yang dikirimkan perantara kepada bawahan. Dalam kesepakatan antara atasan dan bawahan, karyawan antusias untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Komunikasi antara atasan dan bawahan menimbulkan pengertian, jumlah hasil kerja meningkat, pelaksanaan hasil (tujuan) tepat waktu, kedisiplinan pegawai meningkat karena aturan dan tata tertib lembaga dipahami. Karyawan memahami tugas dan hak mereka, yang meningkatkan kerja sama yang baik antara karyawan.

Terdapat sebuah frekuensi dan intensitas dalam komunikasi, hal ini juga mempengaruhi hasil dari proses komunikasi itu sendiri. Tingkat kinerja organisasi dapat meningkat dan antar pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik apabila komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal karena kurangnya hubungan antar karyawan kurang baik, sikap yang otoriter ataupun acuh, terdapat sebuah perbedaan pada pendapat, serta konflik yang terus berlanjut, dll.

Dalam organisasi komunikasi merupakan hal yang sangat penting. Dengan berkomunikasi dengan baik,

organisasi dapat berjalan dengan lancar, begitupun sebaliknya. Semakin efektif komunikasi antara karyawan dan organisasi, semakin baik kinerja mereka. Ini karena komunikasi yang baik membantu setiap orang memahami apa yang sedang terjadi, menghindari masalah, dan mendorong kerja sama.[6]

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan tentang dengan cara apa untuk mempengaruhi bawahan agar bisa menggapai tujuan yang diperlukan oleh pemimpin. Pemimpin memotivasi bawahannya untuk mendapatkan hasil kerja yang diperlukan. Kecuali “mempengaruhi”, pemimpin juga memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya. Berkembangnya suatu organisasi, maka akan semakin berkembang juga sistem komunikasinya. Dalam sebuah organisasi kecil dengan hanya tiga anggota, proses komunikasi dengan seribu anggota menjadi sangat kompleks. Kinerja berarti seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilakukan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi. Strategi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang memberikan keyakinan sepenuhnya untuk dapat memotivasi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Strategi kepemimpinan yang harus ditanggapi pemimpin untuk hasil terbaik adalah memiliki visi yang jelas, mampu menilai, menciptakan pemimpin masa depan, berkomunikasi secara efektif, dan menghitung risiko. Strategi komunikasi dirancang untuk membantu mengendalikan dan memantau apa yang akan dicapai dalam kaitannya dengan komunikasi. Hal ini menunjukkan bagaimana proses komunikasi disampaikan dan dipahami oleh penerima informasi, dalam berbagai hal yang berkaitan dengan interaksi tersebut. Pembagian kerja dalam struktur organisasi telah dibagi menurut domain dan keahlian. Ini berarti bahwa berbagai bagian organisasi bertanggung jawab atas berbagai aspek komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. S. Katidjan, S. Pawirosumarto, and A. Isnaryadi, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 3, pp. 429–446, 2017.
- [2] A. A. A.- Barqy, “Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang,” *Tesis*, pp. 1–230, 2015.
- [3] N. L. P. Sariyani, “Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bhr Law Office,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, p. 115, 2020, doi: 10.38043/jimb.v2i2.2313.
- [4] I. R. Ummah, “KOMUNIKASI ORGANISASI PENGURUS KARANG TARUNA MERAH PUTIH (Studi Kasus Desa Gadel Tandes Surabaya),” *Komunikasi*, p. 25, 2017, [Online]. Available: digilib.uinsby.ac.id
- [5] J. E. Syariah, K. M. Syariah, F. Ekonomi, and D. A. N. Bisnis, “Ani liza 14 232 005,” 2019.
- [6] J. P. Pendidikan, “Strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota lubuklinggau,” *J. Perspekt. Pendidik.*, vol. 15, no. 1, pp. 99–107, 2021, [Online]. Available: <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP/article/view/1462%0Ahttps://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP/article/download/1462/713>