

Pola Komunikasi Organisasi Antara Pemimpin dan Bawahan PT. Barat Karya Indonesia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan

Muhamad Dovan Permana Putra

Email: dovanpermana3@gmail.com

Universitas Islam Syekh Yusuf

Abstract

Research entitled "Organizational Communication Patterns between Leaders and Subordinates of PT. Barat Karya Indonesia in Increasing Employee Performance Productivity" highlights the significance of efficient communication patterns in an organization to achieve the desired productivity. The purpose of this research is to analyze the influence of communication between leaders and subordinates on employee performance at PT. Barat Karya Indonesia. The method applied in this research is a descriptive qualitative approach, which allows researchers to directly observe interactions and communication patterns in an organizational context. Data was obtained through interviews, observation and document analysis. Research findings show that communication patterns in companies include both formal communication, which is carried out through meetings and reports, and informal communication that occurs in daily interactions. Communication from leaders to subordinates has proven to be very influential on employee work motivation, where leaders provide direction and constructive feedback. Apart from that, horizontal communication between employees also contributes significantly to building solid teamwork.

Keywords: Organizational Communication, Leader, Work Productivity

Abstrak

Penelitian dengan judul "Pola Komunikasi Organisasi antara Pemimpin dan Bawahan PT. Barat Karya Indonesia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan" menyoroti signifikansi pola komunikasi yang efisien dalam suatu organisasi untuk mencapai produktivitas yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhadap kinerja karyawan di PT. Barat Karya Indonesia. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung interaksi dan pola komunikasi dalam konteks organisasi. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi di perusahaan mencakup baik komunikasi formal, yang dilakukan melalui rapat dan laporan, maupun komunikasi informal yang terjadi dalam interaksi sehari-hari. Komunikasi dari pemimpin kepada bawahan terbukti sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, di mana pemimpin memberikan arahan serta umpan balik yang konstruktif. Selain itu, komunikasi horizontal antar karyawan juga berkontribusi signifikan dalam membangun kerjasama tim yang solid.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu lingkungan kerja yang kompleks. Dalam komunikasi organisasi, terdapat beberapa aspek penting yang menentukan efektivitas interaksi dalam suatu organisasi, antara lain komunikasi internal, hubungan antar individu, serta komunikasi antar pengelola. Berbagai jenis komunikasi yang terjadi di dalam organisasi meliputi komunikasi menurun (*downward communication*), yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan; komunikasi menaik (*upward communication*), yaitu komunikasi dari bawahan ke atasan; serta komunikasi horizontal, yang terjadi antara individu pada level yang sama dalam organisasi. Untuk mencapai efektivitas komunikasi organisasi, keterampilan komunikasi yang diperlukan mencakup kemampuan berbicara, mendengarkan, menulis, serta mengevaluasi program komunikasi yang telah diterapkan (Tisnawati dkk, 2019).

Berdasarkan konsep komunikasi dalam organisasi, Goldhaber mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai "the flow of message within a network of interdependent relationships." Dalam buku "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan", komunikasi organisasi dijelaskan sebagai perilaku yang muncul dalam organisasi dan bagaimana individu yang terlibat berinteraksi serta memberikan makna terhadap proses tersebut (W. Zamzami, 2021). Dengan kata lain, komunikasi organisasi tidak hanya sekadar penyampaian pesan, tetapi juga mencerminkan dinamika hubungan antar individu dalam struktur organisasi.

Salah satu aspek krusial dalam komunikasi organisasi adalah kompetensi komunikasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan pengaruhnya terhadap para pegawai atau pengikutnya. Kajian tentang hal ini masih terbatas, padahal menurut Rouhiainen dalam Jubaedah, kompetensi komunikasi pemimpin sangat menentukan efektivitas organisasi. Rouhiainen mengemukakan tiga alasan utama pentingnya kompetensi komunikasi bagi seorang pemimpin. Pertama, lingkungan organisasi yang semakin global, dinamis, dan penuh ketidakpastian menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap

perubahan baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat, menghadapi situasi ambigu, serta mengelola ketidakpastian di dalam organisasi. Kedua, pekerjaan saat ini semakin abstrak dan berbasis pengetahuan (knowledge-intensive), sehingga pegawai dituntut memiliki keterampilan abstrak seperti kemampuan mengadaptasi diri dalam berbagai situasi, mengumpulkan serta mensintesis informasi dan pengetahuan. Ketiga, organisasi modern cenderung berbasis pengetahuan (knowledge-based), di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dan pegawai dalam berbagi keahlian, menjalin jejaring kerja, serta bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam berbagai situasi komunikasi (I. Fatmawati, 2022).

PT Barat Karya Indonesia merupakan contoh perusahaan yang bergerak di bidang event organizer (EO), manajemen tenaga kerja, produksi, fotografi, videografi, serta berbagai layanan pendukung kebutuhan klien terkait proyek yang dijalankan. Perusahaan ini didirikan oleh Rifaldi Fitrah Nugraha dan beroperasi dalam skala kecil, dengan struktur organisasi yang terdiri dari divisi Marketing, Operasional, dan Keuangan. Dalam operasionalnya, komunikasi menjadi elemen krusial dalam menghindari kesalahpahaman serta memastikan kelancaran koordinasi kerja. Oleh karena itu, penerapan prinsip komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Produktivitas dalam suatu organisasi dapat diukur melalui rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Output diartikan sebagai hasil akhir produksi, sedangkan input mencakup tenaga kerja, modal, serta sumber daya industri yang digunakan (R.S. Russell & Bernard W.T, 1995). Produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil pekerjaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan, yang mencerminkan efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal (S.P. Siagian, 2020). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang secara umum dapat digolongkan menjadi tiga kelompok utama:

- Kualitas dan kemampuan fisik pekerja: Faktor ini dipengaruhi oleh tingkat

pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, serta kemampuan fisik individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka.

- Sarana pendukung kerja: Faktor ini mencakup lingkungan kerja, teknologi dan peralatan produksi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kesejahteraan karyawan, termasuk sistem pengupahan dan jaminan sosial.
- Prasarana dan manajemen organisasi: Kemampuan manajemen dalam mengoptimalkan sumber daya serta menciptakan sistem kerja yang efisien berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas organisasi. Manajemen yang efektif akan mengkombinasikan dan mendayagunakan sarana produksi, menerapkan fungsi manajemen, menempatkan tenaga kerja sesuai keahliannya, serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman (H. Apriyanti & R. Rianto, 2018).

Dari berbagai pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan aspek fundamental dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Kompetensi komunikasi seorang pemimpin, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, serta sistem kerja yang optimal menjadi faktor-faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai komunikasi organisasi dan produktivitas kerja sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, efektif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis yang dinamis.

2. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang

umum, dan menafsirkan makna data.(K Manurung, 2022) Melalui metode kualitatif ini, memungkinkan peneliti dapat menyelidiki dan memahami secara mendalam dari semua hasil wawancara dan observasi pada PT Barat karya Indonesia yang diperoleh melalui informan dengan cara mendeskripsikannya secara rinci untuk mendapatkan hasil data penelitian yang valid.

3. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Setelah menjabarkan latar belakang penelitian, teori-teori yang mendukung, serta metode penelitian yang digunakan, pada bagian ini akan dipaparkan hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pembahasan ini berlandaskan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, wawancara dengan informan kunci, serta observasi di PT. Barat Karya Indonesia mengenai pola komunikasi organisasi antara pemimpin dan bawahan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Pola Komunikasi Organisasi di PT. Barat Karya Indonesia

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2024 dengan Pendiri PT. Barat Karya Indonesia, Rifaldi Nugraha, komunikasi dalam tim memiliki peran yang sangat penting.

Komunikasi Formal

Komunikasi formal di PT. Barat Karya Indonesia terjadi dalam bentuk rapat mingguan, laporan berkala, serta komunikasi struktural antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap rapat mingguan, target kerja dan evaluasi kinerja menjadi agenda utama. Pemimpin memfasilitasi rapat dengan memberikan arahan strategis, sementara bawahan dapat memberikan masukan serta melaporkan hambatan yang dihadapi. Komunikasi formal ini membantu memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan.

Komunikasi Informal

Selain komunikasi formal, PT. Barat Karya Indonesia juga menerapkan komunikasi

informal sebagai strategi untuk memperkuat hubungan kerja antar karyawan. Komunikasi informal ini dapat berupa diskusi santai di luar jam kerja, interaksi melalui aplikasi pesan instan (WhatsApp), atau obrolan singkat di area kerja. Menurut hasil observasi, komunikasi informal memberikan efek positif dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Pola komunikasi yang diterapkan oleh PT. Barat Karya Indonesia memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Beberapa pengaruh utama yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain:

Keterlibatan Karyawan

Komunikasi dua arah yang terbuka membuat karyawan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya transparansi informasi, karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Lingkungan Kerja yang Positif

Pola komunikasi yang transparan juga membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, potensi konflik dapat diminimalisir, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Pemecahan Masalah yang Efektif

Komunikasi yang baik memungkinkan identifikasi masalah lebih cepat dan penyelesaian yang lebih efisien. Pemimpin dapat dengan segera mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dan memberikan solusi yang tepat. Dalam jangka panjang, hal ini meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Hambatan dalam Pola Komunikasi

Meskipun komunikasi organisasi di PT. Barat Karya Indonesia cukup efektif, terdapat beberapa hambatan yang dapat mengganggu kelancaran komunikasi, di antaranya:

Hambatan Teknis

Salah satu hambatan utama adalah kendala teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil, terutama dalam komunikasi melalui platform digital. Hal ini dapat mengganggu penyampaian informasi secara cepat dan akurat.

Perbedaan Interpretasi

Perbedaan pemahaman antara pemimpin dan bawahan dalam menangkap pesan yang disampaikan dapat menyebabkan miskomunikasi. Hal ini dapat menghambat efektivitas kerja jika tidak segera diatasi dengan klarifikasi yang lebih lanjut.

Strategi Mengatasi Hambatan Komunikasi

Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, PT. Barat Karya Indonesia dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

Peningkatan Infrastruktur Komunikasi

Menyediakan akses jaringan internet yang lebih stabil serta memperbarui perangkat komunikasi guna mendukung komunikasi jarak jauh yang lebih efektif.

Pelatihan Komunikasi untuk Karyawan

Memberikan pelatihan komunikasi kepada karyawan agar dapat menyampaikan pesan dengan lebih jelas dan memahami instruksi dengan lebih baik.

Meningkatkan Frekuensi Pertemuan Tatap Muka

Mengadakan pertemuan tatap muka secara berkala untuk mengurangi potensi miskomunikasi yang mungkin terjadi dalam komunikasi digital.

Penerapan Umpan Balik yang Berkelanjutan

Mendorong budaya umpan balik antara pemimpin dan bawahan guna memastikan bahwa pesan yang disampaikan telah dipahami dengan benar.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa pola komunikasi organisasi di PT. Barat Karya Indonesia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan tidak hanya memastikan aliran informasi yang jelas dan akurat, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif,

transparan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Kejelasan komunikasi dalam organisasi berkontribusi terhadap pengurangan potensi kesalahpahaman, peningkatan efisiensi kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan perusahaan.

Penerapan pola komunikasi di PT. Barat Karya Indonesia mencakup komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal yang dilakukan melalui rapat rutin, laporan berkala, dan briefing kerja terbukti memberikan arahan yang lebih terstruktur kepada karyawan, sehingga mereka dapat memahami prioritas kerja dan ekspektasi perusahaan dengan lebih baik. Sementara itu, komunikasi informal melalui interaksi harian, diskusi spontan, dan penggunaan media digital, berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang lebih erat, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan antar anggota tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek produktivitas karyawan, di antaranya:

- Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

Karyawan yang merasa dihargai dan didengar dalam lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi dua arah yang aktif memungkinkan mereka untuk menyampaikan ide, saran, serta permasalahan yang dihadapi, sehingga menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

- Pembentukan Lingkungan Kerja yang Positif

Pola komunikasi yang transparan dan terbuka mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis, mengurangi ketegangan dalam tim, serta meningkatkan kolaborasi antar individu. Dengan adanya komunikasi yang baik, potensi konflik dapat diminimalisir dan interaksi antar karyawan menjadi lebih produktif.

- Efisiensi dalam Pemecahan Masalah

Dengan komunikasi yang lancar, masalah dalam pekerjaan dapat diidentifikasi dan diselesaikan lebih cepat. Pemimpin dapat segera merespons kendala yang dihadapi karyawan dengan memberikan solusi yang tepat, sehingga menghindari hambatan

yang dapat mengganggu produktivitas kerja secara keseluruhan.

- Penguatan Kinerja Tim dan Kolaborasi

Komunikasi yang baik tidak hanya membantu individu dalam memahami peran dan tanggung jawabnya, tetapi juga memperkuat kerja sama tim. Ketika informasi dapat diakses dengan mudah dan instruksi diberikan secara jelas, kinerja tim meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.

Meskipun pola komunikasi di PT. Barat Karya Indonesia telah berjalan dengan baik, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa tantangan yang dapat menghambat efektivitas komunikasi organisasi, seperti kendala teknis dalam komunikasi berbasis digital dan perbedaan interpretasi pesan antara pemimpin dan bawahan. Hambatan ini dapat mengurangi kejelasan informasi serta menyebabkan miskomunikasi yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas komunikasi dalam organisasi, antara lain melalui:

- Peningkatan Infrastruktur Komunikasi

Memastikan kelancaran komunikasi digital dengan menyediakan akses internet yang lebih stabil dan perangkat teknologi yang memadai untuk mendukung komunikasi jarak jauh yang lebih efisien.

- Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Komunikasi

Mengadakan pelatihan komunikasi bagi pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyampaikan dan menerima pesan dengan lebih efektif, serta mengelola perbedaan persepsi dalam komunikasi.

Peningkatan Frekuensi Interaksi Langsung

Mengadakan pertemuan tatap muka secara berkala guna memperjelas arahan kerja dan mengurangi ketergantungan pada komunikasi berbasis teks yang rentan terhadap kesalahpahaman.

- Penguatan Budaya Umpan Balik

Mendorong sistem umpan balik yang berkelanjutan antara pemimpin dan karyawan agar setiap pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan benar dan dapat dievaluasi untuk perbaikan komunikasi di masa depan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi. PT. Barat Karya Indonesia telah menerapkan berbagai strategi komunikasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan guna mengoptimalkan efektivitas komunikasi internal. Oleh karena itu, pemimpin dan manajemen perusahaan perlu terus memperkuat sistem komunikasi organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan kompetitif dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- al, M. F. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *ELASTISITAS*, 156-159.
- al, U. M. (2019). The Relationship between Leadership Styles and Employees Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business and Management*, 01-11.
- Alfikri, M. D. (2022). Organizational Communication Patterns in Increasing Work Motivation of Employees of PT. Inalum. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 367-372.
- Fauzi, D. (2022). Peranan dan Kompetensi Komunikasi Pemimpin pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sumbawa. *JlIP : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 51-58.
- Firdaus, S. P. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa*, 134-140.
- HR Putra, A. S. (2021). Pola Komunikasi Pemimpin terhadap Tingkat Kepatuhan Anak Didik. *IDARAH*, 127-142.
- Ira Fatmawati, S. P. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *REVORMA*, 39-55.
- M Ali, M. L. (2023). PENDEKATAN MAX WEBER: BIROKRASI SERTA STRUKTUR KEKUASAAN DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN MODERN. *Cahaya Mandalika*, 34-45.
- Manurung, K. (2019). MENCERMATI PENGGUNAAN METODE KUALITATIF DI LINGKUNGAN SEKOLAH TINGGI TEOLOGI. *FILADELFIA*, 285-300.
- Sinduwiatmo, A. P. (2022). The Role of Organizational Communication Patterns in Motivating Employees: A Study of a Small Manufacturing Company in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 238-246.
- Suprianingsih, J. G. (2020). ANALISIS POLA KOMUNIKASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro). *OBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 01-12.
- Ulfah, N. Z. (2020). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DPRD SUKOHARJO (Studi Deskriptif Kualitatif Karakteristik Birokrasi DPRD Sukoharjo berdasarkan Teori Birokrasi Max Webber). *Ilmu Komunikasi*, 01-23.
- Zamzani, W. S. (2021). Journal Education Research and Social Studies. *Cybernetic*, 25-37.