

## **Komunikasi Organisasi SPBUN PTPN IV Sosa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

### **SPBUN PTPN IV Sosa Organizational Communication In Improving Employee Performance**

**Atah Sulhansyah, Fadhil Pahlevi Hidayat**

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ataasulhansyah13@gmail.com

#### **ABSTRACT**

*Organizational communication is the process of creating and exchanging messages in a network of interdependent relationships to cope with uncertain or ever-changing environments. The purpose of this study is to find out "SPBUN PTPN IV Sosa Organizational Communication in Improving Employee Performance". The research method used is qualitative research, which is a form of research that aims to provide an overview of various field data collected objectively. Data collection techniques used are observation, interviews with a number of informants and documentation. For data analysis using a subjective qualitative approach using narrative research methods, where this data analysis uses interview and observation methods in the form of answering questions such as what, how or why and the data received from this method in the form of text or narrative. The results of this study can be seen that the communication carried out by the leaders of SPBUN PTPN IV Sosa is very good where they routinely hold daily and quarterly meetings to listen to the aspirations and ideas conveyed by members for the company. During this tenure there are no barriers in communication between leadership and employees, there is only difficulty gathering the entire employee.*

*Keywords: Organizational Communication, Leaders, Employee Performance.*

#### **ABSTRAK**

Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Komunikasi Organisasi SPBUN PTPN IV Sosa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum dari berbagai data lapangan yang dikumpulkan secara objektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terhadap sejumlah informan dan dokumentasi. Untuk analisis data memakai pendekatan kualitatif subjektif menggunakan metode riset naratif, dimana analisis data ini menggunakan metode wawancara dan observasi berupa menjawab pertanyaan seperti apa, bagaimana atau mengapa dan data-data yang diterima dari metode ini berupa teks atau narasi. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan pemimpin SPBUN PTPN IV Sosa sangat bagus dimana mereka rutin mengadakan rapat harian dan triwulan untuk mendengarkan aspirasi dan ide-ide yang disampaikan anggota untuk perusahaan. Selama masa jabatan ini tidak ada hambatan dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan, yang ada hanya sulit mengumpulkan keseluruhan karyawan.

**Kata Kunci:** *Komunikasi Organisasi, Pemimpin, Kinerja Karyawan.*

## **Pendahuluan**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang akan terlibat dalam komunikasi (Syahrani Abdul Wahab., 20114). Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Dengan demikian komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan masing-masing.

Menurut (Lossu Gladis, 2016) Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran penting komunikasi dalam organisasi adalah untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Mangkunegara (Ernika Desy, 2016) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan ability dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui komunikasi organisasi dan motivasi.

Diantara kedua belah pihak (atasan dan bawahan) harus ada komunikasi secara dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita. Baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Luthfi Muhammad, 2017). Dalam kenyataan yang terjadi pada beberapa perusahaan yaitu kurangnya keselarasan yang tercipta sesama karyawan maupun dengan atasan dalam bekerja. Keselarasan yang dimaksud adalah dimana para karyawan saling berkomunikasi satu dengan yang lain dan juga tidak adanya perpecahan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Faktor utama tersebut karena komunikasi organisasi yang dijalankan masih terbilang

rendah, dan dalam penyampaian pesan masih berkualitas rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja para karyawan di setiap perusahaan.

Faktor tersebut tidak menutupi kemungkinan terjadi pada SPBUN PTPN IV Sosa Padang Lawas, penyampaian pesan yang belum berjalan secara maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan yang terjadi adapun masalah yang timbul pada SPBUN PTPN IV Sosa Padang Lawas, peneliti melihat bahwa adanya minim komunikasi yang terjalin antara karyawan dan atasan dikarenakan jenjang status jabatan dan rasa sungkan terhadap atasan yang kemungkinan terjadi karena atasan yang tidak menjalin kedekatan terhadap karyawan. Atas dasar uraian dan penjelasan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Komunikasi Organisasi SPBN PTPN IV Sosa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan “.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dengan melakukan wawancara dengan informan penelitian. Penelitian dilakukan di SPBUN PTPN IV Sosa dengan jumlah informan sebanyak lima orang yaitu pemimpin dan juga karyawan pada bulan Mei 2023. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 cara yaitu observasi dengan pengamatan secara langsung ke pusat penelitian agar memandang dari dekat aktivitas yang dilakukan, kedua dokumentasi diperuntukan dalam mendapatkan informasi langsung dari objek penelitian tempat, berupa mencari data mengenai hal-hal meliputi buku yang relevan, peraturan peraturan, laporan aktivitas, potret- potret, informasi yang relevan dan ketiga wawancara menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh narasumber dan peneliti. Teknik analisis data menggunakan Metode analisis data kualitatif yang merupakan metode pengolahan data yang dilakukan secara mendalam dengan data hasil pengamatan, wawancara, dan literatur.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dengan informan SPBUN PTPN IV Sosa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi adalah bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pimpinan kepada karyawan yang bertujuan untuk mewujudkan hasil bersama. Kualitas suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pekerjaan dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai unsur. Setidaknya ada empat unsur yang dapat dilekatkan pada kinerja: hasil pekerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhinya, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Sementara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibedakan menjadi dua: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku; sikap; tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan; fasilitas kerja dan iklim organisasi (Ruth., 2019). Komunikasi yang baik dari organisasi kepada para anggota dan antar anggota guna mencapai kesamaan makna diharapkan dapat memperlancar pekerjaan dan mengurangi stres kerja yang terjadi akibat kesalahan makna pesan yang diterima. SPBUN PTPN IV Sosa rutin melakukan rapat harian dan triwulan bertujuan untuk menjaga komunikasi dengan karyawan yang mana tupoksi SPBUN PTPN IV Sosa adalah menjadi wadah setiap permasalahan dan keluhan ataupun jika ada ide-ide atau aspirasi karyawan akan disampaikan kepada perusahaan dan mereka sangat menjaga hak-hak pekerja. Setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan akan langsung diajukan ke perusahaan dan manajemen pun menanggapi nya dengan bagus. SPBUN PTPN IV menggunakan jalur komunikasi formal dan informal dimana mereka biasa mengadakan rapat untuk mendiskusikan atau memberi aspirasi ide-ide dan mereka juga berkomunikasi atau membagikan surat edaran melalui whatsapp atau kepada manajer langsung.

Komunikasi organisasi terbagi menjadi komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal (Fitriani, 2016) mengacu pada fakta bahwa pesan yang disampaikan melalui saluran resmi karena hirarki resmi atau tugas yang diberikan oleh organisasi. Pesan-pesan jaringan komunikasi resmi biasanya dikirim dari atas, bawah, atau dari level yang sama (mendatar). Ketika karyawan perusahaan menghadapi konflik, cara termudah untuk menyelesaikannya adalah melalui interaksi langsung. Sebagian besar penyebab konflik adalah karena kesalahpahaman. Oleh karena itu, konflik harus diselesaikan dengan cepat dan efektif. Selain komunikasi formal, komunikasi organisasi juga mencakup jaringan komunikasi.

Komunikasi informal adalah model interaktif berdasarkan persahabatan, kedekatan antara karyawan dan berbagi masalah profesional dan pribadi. Komunikasi informal memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, yaitu adaptasi, ekstensi, promosi, konflik, penghindaran dan saling melengkapi. Setelah menerima informasi dari pimpinan perusahaan, karyawan bekerja

sesuai dengan pesan informasi yang diterima. Ketika dia menyelesaikan pekerjaannya, sesuatu yang disebut pembalikan terjadi. Bentuk umpan balik yang sederhana adalah membayar gaji kepada karyawan yang melakukannya, atau jika tidak ada informasi dari atasan yang mengkritik pekerjaan, itu berarti pekerjaan itu memuaskan. Namun jika hasil kerja karyawan kurang baik, hal ini dapat dijawab dalam bentuk kritik atau teguran kepada karyawan.

Pimpinan SPBUN PTPN IV Sosa dalam memberikan tugas kepada karyawan biasanya pimpinan akan memberikan tugasnya melalui mandor masing-masing dan mandor nya yang akan menyampaikan langsung kepada karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pimpinan biasanya akan memberikan apresiasi berupa bonus atau reward. Pemberian bonus atau *reward* ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka ditambah para pimpinan tetap menjaga komunikasi dan hak-hak karyawan yang membuat mereka semakin berpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun dikarenakan kepemimpinan sekarang baru berjalan tujuh bulan peningkatan kinerja karyawan tidak terlalu signifikan dan belum bisa dilihat dengan pasti tetapi dari segi kedisiplinan waktu sudah ada peningkatan meskipun dari dulu sudah ditekankan kedisiplinan dari masa jabatan sebelumnya. Minimnya partisipasi dan keaktifan anggota dalam berorganisasi merupakan salah satu masalah yang sering tumbuh dan berkembang dalam organisasi baik itu skala kecil maupun skala besar. Padahal partisipasi anggota merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi pemimpin yang baik itu sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan terutama membuat kenyamanan dan kedekatan dengan karyawan. Hal ini tercermin dari fakta baik yang diberikan atasan kepada bawahannya, fakta baik yang diberikan bawahan kepada atasan, dan pertukaran fakta yang baik antar pegawai mempengaruhi disiplin pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatkan semangat kerja dan interaksi yang baik antar karyawan serta mempengaruhi perilaku retensi karyawan yang tinggi. Baik loyalitas karyawan maupun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemimpin yang baik tentu akan membuat karyawan nya nyaman dengan pekerjaannya dan dengan diberikan *reward* atau bonus dapat meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan dan itu akan mempengaruhi perusahaan dengan baik.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi organisasi SPBUN PTPN IV Sosa dalam meningkatkan kinerja karyawan yang telah dikemukakan dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan pemimpin SPBUN PTPN IV Sosa sangat bagus dimana mereka rutin mengadakan rapat harian dan triwulan untuk mendengarkan aspirasi dan ide-ide yang disampaikan anggota untuk perusahaan. Selama masa jabatan ini tidak ada hambatan dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan, yang ada hanya sulit mengumpulkan keseluruhan karyawan. Pimpinan SPBUN PTPN IV Sosa menggunakan jalur komunikasi formal dan informal dimana mereka mengadakan rapat dan membagikan surat edaran melalui grup whatsapp. Pimpinan biasa memberikan tugas melalui mandor dan para mandor yang akan menyampaikan kepada karyawan masing-masing. Untuk meningkatkan semangat kerja para pimpinan sering memberikan reward atau bonus sehingga memacu peningkatan kinerja karyawan dikarenakan masa jabatan periode sekarang baru berjalan 7 bulan sehingga peningkatan kinerja karyawan yang terlihat tidak terlalu signifikan namun dari segi kedisiplinan ada peningkatan. Keaktifan karyawan saat rapat juga bagus dan sangat antusias dan bila ada karyawan yang pasif biasanya para pemimpin tidak terlalu mempermasalahkannya karena sudah hadir saat rapat saja sudah cukup dan yang terpenting mereka memahami isi rapat tersebut. Komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan sangat bagus dimana pimpinan merangkul dan memberi arahan-arahan serta rutin melakukan apel dan rapat untuk mendengar keluhan ataupun ide-ide dari karyawan.

## **Ucapan Terimakasih**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Peneliti menyadari bahwa tanpa ada bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit untuk bisa menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

**Daftar Pustaka**

- Ernika Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *EJournal Komunikasi*, 4, 87–101.
- Lossu Gladis, Liando Daud M, & Waleleng Grace. (2016). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Society*.
- Luthfi Muhammad. (2017). Peran Komunikasi Dalam Organisasi Perusahaan. *Jurnal Warta Edisi : 54*.
- Ruth, B., Rudianto, A., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Akuntansi Bisnis* (Vol. 17, Issue 1).
- Syahrani Abdul Wahab, Abdullah Ma'ruf, & Widyanti Rahmi. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1).