

# FUNGSI KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. VANILLA BIAK

**Muhammad Ridwan Yunus**

Program Studi Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak (Papua)

## ***Abstrak***

*Komunikasi bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan minimnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini penulis mengambil penelitian di Cv. Vanilla Biak sebagai setting penelitian ini, penulis menggunakan tiga teori yaitu, umpan balik, mendengar secara efektif, dan mengurangi miskomunikasi. Didapatkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Cv. Vanilla Biak seperti kurangnya komunikasi antar pimpinan dan karyawannya, masih minimnya kedisiplinan karyawan, kurangnya keterbukaan pendapat antara karyawan dan antara karyawan dengan pimpinannya, serta masih minimnya tingkat pendidikan yang berpengaruh pada kurangnya respon terhadap informasi yang di berikan. Untuk mencegah semakin memburuknya faktor – faktor pengaruh tersebut, maka menurut penulis di perlukan beberapa upaya, diantaranya : pertama pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan komunikasi efektif, niat baik dan kerja sama, serta kedisiplinan.*

***Kata kunci:*** Cv. Vanilla Biak, Komunikasi Pimpinan, Kinerja

## **Pendahuluan**

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitupula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi sosial dapat terhambat atau berantakan, oleh karena itu pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi sosial maka perlu menjadi perhatian pengelola agar dapat membantu pelaksanaan tugasnya.

Suatu organisasi tentunya di pimpin oleh pemimpin yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan berkomunikasi sebagai dasar kualitas hubungan interpersonal yang memainkan peran penting, dalam perencanaan serta pengambilan keputusan, seperti penerapan disiplin kerja namun untuk melaksanakan kerja sama berkomunikasi sering dilupakan dengan segala akibatnya, salah satu hal kecil yang dapat menghambat pelaksanaan

tugas dimana kurangnya komunikasi yang baik.

Adapun yang dapat di komunikasikan kepada bawahan mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, kinerja pegawai pengembangan rasa memiliki tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya, sehingga dalam melaksanakan dapat berjalan dengan baik, seperti halnya pada perusahaan Cv. Vanilla Biak dimana perusahaan tersebut melayani pelayanan barang dan jasa seperti foto copy, perbaikan mesin komputer, jasa konstruksi dan travel. Dimana perusahaan tersebut mengutamakan kepuasan pelanggan.

Penulis memilih Cv. Vanilla Biak dikarenakan saat penulis berada di lingkungan perusahaan tersebut penulis mendapati banyak masalah yang terjadi antara pimpinan dan karyawannya. Antara lain karena minimnya tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan.

Jika terjadi kesalah pahaman antara karyawan perusahaan perusahaan Cv. Vanilla Biak dalam penyajian barang dan jasa disadari secara langsung atau tidak langsung, kesalah pahaman ini disebabkan oleh karyawan dengan penyajian komunikasi yang kurang efektif atau tidak jelas yang diberikan kepada pelanggan dalam melaksanakan tugas, khususnya pada pelayanan foto copy yaitu kurangnya pemahaman dalam mengoperasikan dan memperbaiki mesin foto copy, Kendala - kendala lainya kurangnya komunikasi karyawan terhadap pimpinan dalam menyampaikan stock – stock barang alat tulis kerja yang sudah berkurang, sehingga proses pekerjaan tersebut terhambat.

Dalam melaksanakan komunikasi pimpinan tentu dibutuhkan suatu kegiatan yang dapat membahas hal – hal penghambat dalam proses pelaksanaan kerja karyawan di CV. VANILLA Biak. Kegiatan inilah yang dapat memberikan masukan maupun evaluasi terhadap kendala dalam menyajikan barang dan jasa sehingga dapat melancarkan jalannya antara atasan kepada bawahan maupun sebaliknya. Oleh karenanya, itu penulis mencoba menjawab persoalan bagaimana fungsi komunikasi antara pimpinan terhadap tingkat kinerja karyawan yang menjadi roda jalannya suatu perusahaan dengan menjadikan Cv. Vanilla Biak sebagai lokasi penelitian.

Penulis menggunakan pendapat dari Dr. John A Kline tentang cara meningkatkan komunikasi antara pimpinan, yaitu membuat umpan balik (feedback), mendengar komunikasi secara efektif, dan mengurangi miskomunikasi, berdasarkan teori tersebut penulis menjadikan 16 ( enam belas ) karyawan yang berada di Cv. Vanilla Biak menjadi subjek penelitian.

#### **Umpan Balik (feedback)**

Umpan balik kaitannya dalam proses peningkatan kinerja karyawan adalah bentuk

komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya, karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan dirinya sendiri yang terintegrasi secara menyeluruh. Dari pesan yang disampaikan maka umpan balik-lah yang menjadi ukuran keberhasilan dari proses komunikasi yang terjadi.

Tabel A Hasil data sebaran responden tentang umpan balik (feed back) pada perusahaan Cv. Vanilla Biak

No	Jawaban	F	%
1	Baik	5	31
2	Cukup	7	44
3	Kurang Baik	3	19
4	Kurang Sekali	1	6
	Jumlah	16	100

Sumber : data primer diolah 2012

Dari data dan hasil sebaran angket yang penulis lakukan diatas sangat bervariasi, dimana angka yang menyatakan tentang umpan balik (feed back) dalam fungsi komunikasi pimpinan adalah : yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 31%, yang menyatakan cukup 7 orang atau 44%, sedangkan yang menyatakan kurang baik 3 orang atau 19% dan yang menyatakan kurang sekali sebanyak 1 orang atau 6%.

Dapat diartikan bahwa kepuasan responden dalam perusahaan Cv. Vanilla Biak mengenai umpan balik (fide back) dibawah angka 50% yang artinya dalam masalah peningkatan kinerja karyawan muncul suatu indikator yaitu karena tidak adanya umpan balik (fide back) dalam perusahaan Cv. Vanilla Biak. Dengan begitu tentu saja terjadi masalah masalah dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hasil kerja tidak begitu memuaskan sesuai apa yang diharapkan. Jadi perlu pemahaman tentang pentingnya komunikasi yang baik terutama dalam komunikasi umpan balik (fide back) guna memperlancar kinerja yang baik dalam perusahaan Cv. Vanilla Biak.

### Mendengar Secara Efektif

Tujuan karyawan mendengar efektif ialah guna dapat memahami isi pesan yang diberikan kepada pimpinan perusahaan, agar mudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan tersebut, dengan menjadi pendengar yang baik karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja, membangun hubungan serta membantu dan mempengaruhi.

Tabel B Hasil data sebaran responden tentang Mendengar Secara Efektif pada perusahaan Cv.Vanilla Biak

No	Jawaban	F	%
1	Baik	6	38
2	Cukup	5	31
3	Kurang Baik	4	25
4	Kurang Sekali	1	6
	Jumlah	16	100

Sumber : data primer diolah 2012

Dari data yang penulis peroleh mengenai mendengarkan secara efektif dalam fungsi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan cukup memperlihatkan hasil yang kurang baik. Dimana persentase kepuasan responden dari keseluruhan sampel yang menjawab baik sebanyak 6 orang atau 38%, kemudian yang menjawab cukup 5 orang atau 31%, sedangkan yang menjawab kurang baik 4 orang atau 25% dan yang menjawab kurang sekali hanya 1 orang atau 6%.

Dapat diartikan bahwa tujuan karyawan mendengar secara efektif ialah guna dapat memahami isi pesan yang di berikan kepada pimpinan perusahaan, agar muda menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan tersebut, dengan menjadi pendengar yang baik karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja, membangun hubungan serta membantuh serta mempengaruhi.

### Mengurangi Miskomunikasi

Terjalannya komunikasi oleh semua pelaksana pekerjaan di dalam perusahaan harus selalu berlangsung dan tidak boleh terjadi miskomunikasi. Miskomunikasi dalam perusahaan berarti mengeluarkan biaya ekstra. miskomunikasi dapat mengakibatkan sebuah jenis pekerjaan tertunda dalam hitungan jam bahkan sampai hitungan hari. Jadi, dalam menyikapi miskomunikasi seharusnya kita lebih banyak introspeksi diri, Kesuksesan sebuah usaha bias dilacak dari pemimpinnya, untuk dari itu agar tidak mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas, pemimpin perusahaan mampu member masukan – masukan, pemahaman dan pengetahuan yang lebih luas kepada karyawannya agar tidak terjadi kesalahan seperti miskomunikasi yang dapat menghambat pekerjaan.

Tabel C Hasil data sebaran responden tentang Mengurangi Miskomunikasi pada perusahaan Cv.Vanilla Biak

No	Jawaban	F	%
1	Baik	6	38
2	Cukup	5	31
3	Kurang Baik	4	25
4	Kurang Sekali	1	6
	Jumlah	16	100

Sumber : data primer diolah 2012

Dari data yang diperoleh mengenai faktor mengenai mengurangi miskomunikasi terhadap fungsi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang kurang baik, dimana persentase responden dari keseluruhan yang menjawab baik adalah 5 orang atau dengan persentase 31%, kemudian yang menjawab cukup adalah 5 orang atau persentase 31%, sedangkan yang menjawab kurang baik yaitu 4 orang dengan persentase 25% dan yang menjawab kurang sekali 2 orang dengan persentase 13%.

Dapat diartikan bahwa dari itu agar tidak mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan perusahaan mampu memberikan masukan – masukan, pemahaman dan pengetahuan yang lebih luas kepada karyawannya agar tidak terjadi kesalahan paham seperti miskomunikasi yang dapat menghambat pekerjaan.

### Kesimpulan

Dari ketiga variable yang diterapkan di lapangan, di peroleh bahwa di Cv. Vanilla Biak, belum terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya, baik itu dari segi feedback karena tidak ada timbale balik saran antara karyawan dan pimpinannya. Saran yang ingin disampaikan oleh karyawan serta pimpinannya seringkali terhambat karena kesegannan karyawan mengemukakan pendapatnya, disisi lain penggunaan pesan antara pimpinan dan karyawannya dicontohkan pada saat pimpinan memberikan sosialisasi penggunaan alat – alat kerja seperti penggunaan mesin foto copy kepada karyawannya. Sehingga informasi dari pimpinan tidak dapat sampai dengan baik atau terjadi kiskomunikasi Dari hasil penelitian, penulis mendapatkan kekurangan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawannya, masih minimnya keisiplinan karyawan, kurangnya keterbukaan pendapat antara karyawan dan antara karyawan dengan pimpinannya, serta masih minimnya tingkat pendidikan yang berpengaruh pada kurangnya respon terhadap informasi yang di berikan.

Untuk mencegah semakin memburuknya faktor – faktor pengaruh tersebut, maka menurut penulis diperlukan upaya, diantaranya : *pertama*, Pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan komunikasi efektif untuk menumbuhkan persamaan

persepsi dengan karyawan, jika pernyataan atau instruksi manajer tidak dimengerti atau diterima sepotong-sepotong, sasaran tidak akan tercapai, komunikasi efektif sangat berperan dalam penciptaan suasana kerja yang sehat dan mampu menciptakan hasil kerja yang diharapkan, instruksi atasan yang jelas dan benar harus dapat dipahami oleh karyawan. Pada saat terdapat masalah, harus disecepatnya diselesaikan. Agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan secepatnya. *Kedua*, Pimpinan perusahaan perlu menunjukkan niat baik dan kerjasama, umpan balik yang hanya bertujuan menjatuhkan atau mempermalukan karyawan tak akan mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat. karyawan yang ikut memberikan ide dalam menetapkan sasaran atau standar kinerja, berarti telah mengemukakan kehendak dan kebutuhannya, karyawan tersebut akan berusaha mencapainya, karena dia tahu apa yang dia mau, sangat jelas pola yang diciptakan merupakan hasil dari hubungan interaksi pimpinan dan karyawan, karyawan sesama karyawan di lapangan. Meningkatkan kinerja karya wan tentunya membawa suatu perusahaan dapat lebih cepat mencapai tujuan yang diinginkan. *Ketiga*, pimpinan perusahaan mampu meberikan pesan dan arahan – arahan kepada karyawan tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar tidak ada masalah dan kendala dalam menjalankan pekerjaan, guna mendapatkan hasil yang diinginkan.

### Daftar Pustaka

- Gondokusumo,A.A. 1980. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Erlangga.  
 Liliweri, Alo. 2015. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Media Group.  
 Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Pekerja Berhasil*. Bandung: Rosda Karya.

- , 2000. *Teori – Teori Komunikasi*. Bandung: Gunung Agung.
- , 2006. *Pengertian Kinerja*. Bandung: Rosda Karya.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Pawito. 2009. *Komunikasi Politik*. Jakarta: Jalasutra.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Rosdakarya.
- , 2016. *Komunikasi Lintas Budaya*. Bandung: Rosdakarya.
- , 2016. *Komunikasi Lintas Budaya*. Bandung: Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Erlangga.
- Purwanto, M. Ngalim. 1999. *Komunikasi Pimpinan*. Bandung: Rosdakarya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja ( Edisi kelima)*. Depok: Raja Grafindo.
- Wursanto,LG. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.