

Peran Kepemimpinan Dalam Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan : (Tinjauan Kualitatif Cv.Tani Organik Merapi)

Novia Eka Mardani^{1*} Bambang Nur Cahyaningrum^{2*}

noviacantik1103@gmail.com^{1*}, bambangnurcahyaningrum@gami.com^{2*}

Fakultas Ekonomi Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo^{1,2*}

Abstrak

Humans, as social beings, are naturally involved in social interactions and relationships with others. In the life of a society, the ability to lead and communicate effectively becomes an important factor that affects social harmonization, organizational success, and individual development. Effective leadership and good interpersonal communication make a significant contribution to the creation of solid cooperation, constructive conflict resolution and the development of individual potential in the world of work and in society. In the dynamic world of work, the role of leadership is one of the keys to the success of a company in achieving a goal. In an effort to improve the quality of the company and keep up with global competition, a company is required to continue to innovate and improve the quality of its performance. This can only be achieved if there is good synergy between leaders and employees. Therefore, understanding and implementing an effective leadership role in interpersonal communication is a special need to improve performance in a company. This research with the title The role of leadership in interpersonal communication on employee performance: (qualitative review of cv.tani organik merapi) is a rigorous research whose data collection is carried out by interviews and direct observation in the field because the researcher must see directly the field conditions

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

"Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang peran yang krusial dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. CV. Tani Organik Merapi sebagai perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis sangat bergantung pada koordinasi yang baik antara manajer dan karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan adanya pertukaran informasi yang jelas, pemberian arahan yang efektif, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Di dalam dunia kerja yang dinamis, peran kepemimpinanlah yang menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan dan mengikuti persaingan global, suatu perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini hanya dapat dicapai apabila ada sinergi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, memahami dan mengimplementasikan peran kepemimpinan yang efektif dalam komunikasi interpersonal menjadi kebutuhan khusus untuk meningkatkan kinerja disuatu perusahaan" (wildan, 2021).

Peran Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi oranglain dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan tentunya memiliki tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan secara bersamaan. Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya yang bertanggung

jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. "Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya, tetapi juga harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan persuasif. Daniel Goleman menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, yang meliputi kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam komunikasi kepemimpinan, aspek empati dan keterampilan sosial memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik dengan anggota tim" (Goleman, 1995). "Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara lebih mudah dipahami oleh bawahan, sehingga meningkatkan koordinasi serta produktivitas kerja. Dan pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi mencapai visi misi perusahaan". (Akbar et al., 2022)

Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa : "Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement" diartikan "kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut kearah pencapaian sasaran". Pimpinan memiliki peran penting dalam menjadikan kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu perintah orang lain dan memiliki etos kerja yang tinggi. Pimpinan perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, tugas seorang pemimpin yaitu mampu memecahkan suatu permasalahan dengan baik, mampu mengembangkan konflik sehingga dapat mencapai titik kritis namun jangan sampai tiba pada titik kepatahan atau "breaking point". "Seorang Pemimpin memerlukan jiwa yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab dan berdedikasi penuh dalam pengabdian, yang hanya dimiliki oleh pribadi pemimpin yang berkarakter kuat" (Izzul Muttaqin1, 2024). Pemimpin modern harus mampu mendorong bawahannya agar menemukan ide-ide sendiri, berpartisipasi aktif dan mau menerima banyak perbedaan dan keragaman. Pada CV.Tani Organik Merapi, Pemimpin disini merupakan sosok yang memegang kendali arah tujuan perusahaan. Perlu adanya strategi-strategi yang harus diterapkan oleh seksama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya memenuhi tujuan perusahaan.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph A.Devito dalam bukunya the interpersonal Communication Book, (2007) "komunikasi antarpribadi adalah sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau antara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan umpan balik seketika (the process of sending and receiving message between twopersons, or among a small group of persons, with some effect and some immediate feedback). Dalam lingkungan kerja, komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta antar sesama anggota tim. Kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, memahami perspektif orang lain, dan menyampaikan pesan dengan jelas menjadi faktor utama dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperjelas harapan organisasi, serta mengurangi potensi kesalahpahaman yang dapat menghambat produktivitas".

Komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan antara pimpinan dengan Karyawan merupakan komunikasi dukungan atau supportive communications. Hal ini sangat penting untuk menciptakan hubungan interpersonal yang lebih bermakna dan membangun ikatan

yang lebih kuat antara pimpinan dengan Karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. "Komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal ataupun nonverbal." (Mulyana, 2005). "Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan atau pemikiran kepada individu lain" (Hanani, 2017) "Efektivitas komunikasi interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positivites*), dan kesetaraan (*equality*) Devito" (1997).

Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja menurut Mangkuprawia, S., (2009) adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi". Menurut Robbins (2007) bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya". Menurut Melayu S. P. (2006) menjelaskan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Banyak perusahaan yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumberdaya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit juga perusahaan yang gagal karena faktor kinerja sumberdaya manusianya. Dengan demikian ada kaitannya antara keberhasilan suatu perusahaan atau kinerja perusahaan dengan kinerja individu atau sumber daya manusia. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pencapaian target sasaran kerja yang dilakukan.

Metode Analisis

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi wawancara mendalam dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Metode yang umum digunakan meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. "Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali perspektif subjek secara langsung, sementara observasi partisipatif memungkinkan peneliti memahami konteks sosial dan interaksi yang terjadi di lapangan dan dokumentasi untuk arsip data yang diperoleh".

Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan, pemilihan, dan pemfokusan data agar lebih terorganisir serta relevan dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis dengan mengidentifikasi pola, tema, serta informasi utama yang mendukung pembahasan penelitian.

Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, data yang disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Validasi data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik triangulasi. Menurut sugiyono (2020;125) "peneliti yang melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas menggunakan data dengan berbagai Teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data".

Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya masih belum jelas, maka temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih rancu dan diteliti maka menjadi jelas. Penarikan kesimpulan dan verifikasi dalam penelitian kualitatif merupakan tahap akhir dalam analisis data yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam serta memastikan keabsahan temuan.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian

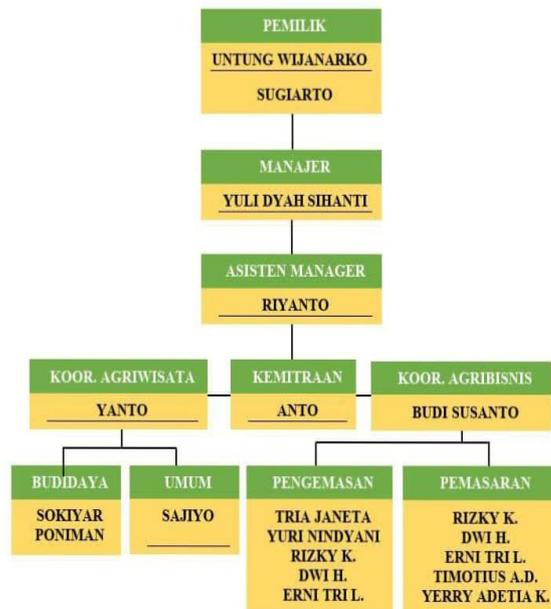
Dalam bab ini menjelaskan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang mengambil sumber informasi dari informan yang telah ditentukan. Beberapa pertanyaan ditujukan kepada dua pihak yaitu pimpinan yang meneliti tentang bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi interpersonal, serta bagaimana dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Tani Organik Merapi.

a. Gambaran Umum CV.Tani Organik Merapi

CV. Tani Organik Merapi (TOM) didirikan oleh Untung Wijanarko dengan didasari oleh kristalisasi, cita-cita, pemikiran, niat dan harapan akan kondisi alam pada umumnya juga kondisi tanah pertanian pada khususnya. Perkembangan selanjutnya dapat kita harapkan menjadi lebih baik, dalam arti menyeluruh, baik dari segi potensi alam maupun sumber daya manusianya. TOM juga bertekad ikut ambil bagian dalam program menyelamatkan lahan pertanian dengan bijak. CV. Tani Organik Merapi ikut berperan aktif dalam mengembangkan sistem pertanian organik secara langsung dan mengharapkan dapat menghasilkan produk produk pertanian organik yang berkualitas, yang secara tidak langsung juga mendukung kesehatan masyarakat.

"Sistem pertanian yang digunakan dan kembangkan adalah sistem organik yang sama sekali tidak menggunakan produk kimia sintetis. Untuk itu TOM senantiasa mengembangkan sistem pertanian organik secara maksimal. Adanya persamaan dan cita-cita berdasarkan atas kepedulian akan kelestarian lingkungan dan kesehatan saat ini dan mendatang. Maka pada tanggal 1 September 2008 lahirlah CV. Tani Organik Merapi (TOM). Visi dari TOM itu sendiri adalah membangun usaha tani berbasis teknologi organik, menyediakan produk tanaman pangan sehat untuk kemandirian bangsa dan kelestarian alam semesta. Misi dari TOM adalah menjalankan dan mengembangkan usaha agribisnis secara organik, memasyarakatkan usaha agribisnis dan perdagangan umum, menyebarkan wawasan pertanian organik yang berkelanjutan secara utuh dan menyeluruh".

b. Struktur Tani Organik Merapi



Gambar 2.

Struktur organisasi CV. Tani Organik Merapi

Penyusunan struktur organisasi bertujuan untuk membedakan satu tugas dengan tugas lainnya sehingga lebih efisien, mempermudah koordinasi dan memberikan pembatasan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing masing. Menurut Handoko (2003), struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian bagian atau posisi posisi, maupun orang orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi di CV Tani Organik Merapi adalah sebagai berikut

1. Pemilik (owner)

“Pemilik atau owner memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam memimpin perusahaan, membuat peraturan dan kebijakan, bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian perusahaan, memnetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sebagai perwakilan perusahaan, penerima dan pemberhentian karyawan perusahaan, mengawasi seluruh kegiatan perusahaan mulai dari administrasi, kepegawaian, hingga pengadaan barang”.

2. Maneger

“Manajer bertanggung jawab dalam mengurus kegiatan administrasi. Manajer bertugas pesanan dari konsumen dan mengatur pesanan kepada mitra”.

3. Asisten manager

“Asisten manajer bertanggung jawab membantu manajer dsalam menjalankan tugasnya, mengawasi kinerja koordinator agrowisata dan korrdinator pemasaran dan pengemasan”.

4. Koordinator agrowisata

“Koordinator agrowisata bertugas dalam mengawasi bagian budidaya dan bagian umum. Koordinator agrowisata bertanggung jawab untuk mengatasi permasalahan di lahan budibaya dan menjadi pembimbing lapangan bagi mahasiswa yang melakukan praktik kerja lapangan, magang, maupun penelitian

di CV Tani Organik Merapi. Koordinator agrowisata membawahi bagian budidaya dan bagian umum”.

5. Bagian budidaya

“Bagian budidaya memiliki tugas dan wewenang yaitu melakukan seluruh proses budidaya dilahan produksi milik CV Tani Organik Merapi. Kegiatan budidayanya meliputi pengolahan lahan, persemaian, penanaman, pemeliharaan, pemanenan, pembuatan pupuk organik cair dan padat, serta pembuatan pestisida nabati”.

6. Bagian umum

“Bagian umum memiliki tugas yaitu membantu kegiatan administrasi, mengontrol kesesuaian kebutuhan pasar dan jumlah produk yang harus disediakan. Pengadaan peralatan dan kebutuhan perusahaan juga merupakan tugas dari bagian umum”.

7. Bagian pemasaran

“Bagian pemasaran memiliki tugas melakukan pengiriman sayuran dan pengecekan ke supermarket dan café. Tugas lain dari bagian pemasaran ini adalah membantu manajer dalam merekapitulasi penjualan dan faktur penjualan”.

8. Bagian pengemasan

“Bagian pengemasan memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu menerima sayuran yang berasal dari lahan milik perusahaan. Sendiri atau dari mitra. Kegiatan pengemasan meliputi pascapanen (pencucian dan sortasi), penimbangan dan pengemasan. Bagian pengemasan dibantu oleh bagian pemasaran setelah selesai melakukan kegiatan pemasaran”.

Fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi berbagai tantangan dalam pengelolaan maupun peningkatan kualitas dari karyawan CV.Tani Organik Merapi yang sangat beragam karena terdapat berbagai bidang dan sumber daya manusianya yang memiliki potensi besar untuk berkembang, maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana ketiga elemen tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian perusahaan. Hasil penelitian ini adalah “mengetahui peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi interpersonal dengan karyawan dan juga mengetahui bagaimana dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Tani Organik Merapi. Hasil penelitian ini akan dipaparkan pada hasil dan pembahasan yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi”.

Setelah peneliti melakukan penelitian di CV.Tani Organik Merapi dengan metode wawancara secara mendalam terhadap informan, observasi beberapa saat serta dokumentasi terkait peran kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang terjadi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV.Tani Organik Merapi. Maka hasil penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut.

c. Peran kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan (Tinjauan kualitatif CV.Tani Organik Merapi)

Suatu perusahaan tentunya memiliki bidang-bidang kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Banyaknya bidang yang dimiliki oleh CV.Tani Organik Merapi ini membuat peran kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal sangat riskan, maka diperlukan manager serta asisten manager yang berfungsi mengelola seluruh sumber daya perusahaan. CV. Tani Organik Merapi ini memiliki tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusia. Peran pemimpin, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan saling berkaitan dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Tantangan dalam pengelolaan maupun peningkatan kualitas dari karyawan CV.Tani Organik Merapi sangat beragam karena terdapat berbagai bidang dan berbagai Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi besar untuk berkembang.

Manager pada CV.Tani Organik Merapi merupakan suatu jabatan yang memiliki fungsi dan tanggungjawab utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Manager dalam kesehariannya, memiliki kewenangan untuk memberikan instruksi perintah dan juga pengawasan pekerjaan para karyawan. "Pemberian instruksi perintah ini tentunya disesuaikan oleh tugas masing-masing sesuai divisi para karyawan, bukan hanya memberikan instruksi perintah, manger juga memiliki tanggungjawab dalam monitoring pekerjaan para karyawan. Manager memiliki tugas dan fungsi yang sangat penting dalam menjalankan laju perusahaan. Dengan adanya manager yang mengontrol semua divisi dibawahnya akan meminimalisir gesekan antar divisi yang menghambat proses kinerja karyawan. Komunikasi Manager dalam proses menjalankan suatu perusahaan, memiliki peranan yang sangat besar dampaknya bagi kehidupan sosial khususnya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, maka dari itu komunikasi harus dilakukan dengan sebaik mungkin. Hal tersebut dilakukan karena dalam suatu perusahaan terdapat komponen-komponen yang memiliki tugasnya masing-masing yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat tercapainya tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi".

"Asisten Manager menggunakan tatap muka sebagai cara komunikasi interpersonal secara langsung. Sedangkan Whatsapp atau telepon, dipilih sebagai sarana komunikasi tidak langsung. Komunikasi interpersonal dilakukan secara terus menerus oleh Asisten Manager kepada para karyawan untuk mendukung dan menjaga hubungan baik. Jadi memang komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk terus dilakukan agar pesan yang disampaikan oleh Manager sampai kepada karyawan secara jelas. Manager telah melaksanakan komunikasi interpersonal kepada para karyawan". "Komunikasi interpersonal dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan informasi yang akan disampaikan dengan melihat situasi dan kondisi lapangan. Dengan demikian, dari sudut pandang pimpinan, komunikasi interpersonal yang baik memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.Tani Organik Merapi. Kepemimpinan yang responsif, terbuka, dan berorientasi pada kerja sama menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang menekankan komunikasi interpersonal yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif akan lebih mudah dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Pimpinan CV. Tani Organik Merapi yang disarankan untuk terus mengembangkan keterampilan komunikasi mereka serta menciptakan mekanisme komunikasi yang lebih sistematis agar dapat menghadapi tantangan yang muncul dalam interaksi kerja sehari-hari. Dengan demikian, perusahaan dapat semakin berkembang dengan tenaga kerja yang lebih kompeten, produktif, dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Pimpinan berperan sebagai perantara antara karyawan dan pimpinan (owner), memberikan pengarahan serta pembinaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendekatan personal dengan menganggap karyawan sebagai keluarga dapat menciptakan kenyamanan dalam komunikasi. Namun, tetap diperlukan keseimbangan antara kedekatan dan profesionalitas dalam kerja".

Pada hasil wawancara Yuli Dyah Sihanti selaku manager mampu untuk "memberikan komunikasi interpersonal tanpa memandang jabatan ataupun posisi para karyawan. Dengan pembawaan Manager dalam berkomunikasi mampu menciptakan suasana yang nyaman dan membuat para karyawan mampu menyapaikan aspirasi tanpa ada rasa takut terhadap atasan". Hal tersebut memang menjadi tujuan bagi Manager untuk memberikan rasa nyaman yang mendukung produktivitas kinerja dari para karyawan CV.Tani Organik Merapi. Komunikasi menjadi suatu alat penting bagi seorang Manager karena dengan adanya komunikasi yang efektif roda perusahaan akan berjalan secara baik dan sesuai dengan target perusahaan. Dengan komunikasi secara efektif akan

memunculkan respon positif juga dari para karyawan untuk menunjang pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi interpersonal menjadi alat yang sangat penting yang harus dimiliki oleh Manager untuk mendapatkan respon positif dan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Efektivitas Peran Kepemimpinan dalam Komunikasi Interpersonal antara Manager dengan Karyawan.

Hasil wawancara mengenai efektivitas peran kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal antara manajer dan karyawan di "CV. Tani Organik Merapi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan produktivitas karyawan. Manajer berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat, memperoleh umpan balik yang konstruktif, serta merasa lebih dihargai dalam proses pengambilan keputusan".

"Efektivitas komunikasi interpersonal dalam kepemimpinan juga terlihat dari adanya keterbukaan dalam penyampaian informasi dan kebijakan perusahaan. Manajer aktif dalam membangun hubungan yang lebih dekat dengan karyawan, baik melalui interaksi formal seperti rapat kerja maupun komunikasi informal yang lebih personal. Hal ini berdampak pada peningkatan rasa keterlibatan karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan".

Meskipun secara umum komunikasi berjalan efektif, beberapa kendala masih ditemukan, terutama dalam hal perbedaan pemahaman terhadap instruksi kerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan menerapkan strategi komunikasi yang lebih terstruktur, seperti penggunaan media komunikasi internal dan pelatihan komunikasi bagi karyawan serta manajer. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal di CV. Tani Organik Merapi terus ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

1. Keterbukaan

Didalam perusahaan tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi yang terbuka dari pimpinan kepada karyawan akan memberikan dampak baik yang begitu besar dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karena Setiap tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan dijalankan, keputusan yang akan dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta visi misi yang harus diselenggarakan, semua memerlukan hubungan serta kerjasama yang baik. Berdasarkan observasi lapangan didapatkan bahwa "keterbukaan komunikasi pimpinan dengan karyawan sudah cukup baik, terlihat dari pimpinan yang selalu terbuka dalam segala informasi kepada karyawan. Bukan hanya selalu terbuka, Manager juga mampu untuk menampung segala aspirasi dari karyawan yang mana apabila sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan diberikan respon positif untuk diberikan kebijakan kedepannya. Dilihat dari pemaparan hasil penelitian wawancara dan pembahasan mengenai keterbukaan informasi, maka dapat diinterpretasikan bahwa keterbukaan informasi oleh Manager terhadap karyawan berjalan dengan cukup terbuka karena dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa Manager mampu untuk memberikan informasi tanpa adanya hal yang ditutupi selama pembahasan itu terkait dengan pekerjaan".

2. Empati

Empati sering disebut-sebut sebagai resonansi dari perasaan. Dengan empati, seseorang akan membuat frekuensi perasaan dalam dirinya sama dengan frekuensi perasaan yang dirasakan orang lain. Sehingga ia turut memahami, sekaligus merasakan apa yang dirasakan orang lain. Karena pikiran, kepercayaan, dan keinginan seseorang

berhubungan dengan perasaannya, seseorang yang berempati akan mampu mengetahui pikiran dan perasaan orang lain. Dengan demikian seorang Manager sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas dalam suatu perusahaan harus memiliki empati yang tinggi, selalu berusaha untuk memahami pikiran dan perasaan para karyawannya, ketika mereka mengalami kesulitan dalam kegiatan pekerjaan maka Manager berusaha membantu dan mencarikan solusi dari kesulitan yang mereka alami sesuai dengan tingkatan kesulitan yang dialaminya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dapat disimpulkan bahwa "seorang Manager menunjukkan rasa empati kepada karyawan dengan turut serta membantu pekerjaan karyawan dan juga memberikan tugas karyawan dengan melihat bagaimana kondisi karyawan tersebut. Seorang Manager sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas harus memiliki empati yang tinggi, selalu berusaha untuk memahami pikiran dan perasaan para karyawannya, ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan maka Manager berusaha melepaskannya dari kesulitan yang mereka alami sesuai dengan tingkatan kesulitan yang dialaminya". Tindakan ini berupa usaha Manager dalam memberikan empati dengan cara mencari cara penyelesaian dengan membebaskan dan memahami karyawannya dalam mengalami kesulitan melalui perspektifnya dan karyawannya tersebut. Dengan demikian, Manager menjadi pemimpin efektif dan membawa perusahaan yang berkualitas.

3. Sikap Positif dan Mendukung

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana terdapat sikap mendukung dan sikap positif. Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka yang saling menghargai satu sama lain. Dalam lingkungan kerja sikap mendukung adalah sikap atau upaya yang ditunjukkan atasan kepada bawahan atau bawahan sesama bawahan dengan memberikan semangat dan perhatian dalam upaya menjalin hubungan kerja yang baik. Sedangkan bentuk sikap positif yang dimaksud adalah bahwa pihak - pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal.

Manager CV.Tani Organik Merapi selalu memberikan ruang kepada karyawan untuk memberikan kritik maupun saran dalam pekerjaannya. manager juga terus berupaya dalam memberikan dukungan terhadap seluruh karyawan dengan turut serta membantu setiap pekerjaan yang sulit untuk dilakukan karyawannya. Manager CV.Tani Organik Merapi menjelaskan bahwa selama ini sudah melakukan upaya sikap mendukung terhadap para karyawannya dimulai dari menunjukkan sikap menampung segala aspirasi dari para karyawan. Namun, Bukan hanya menampung segala aspirasi dari para karyawan, Manager CV.Tani Organik Merapi juga turut serta dalam membantu ritme pekerjaan yang menyulitkan para karyawannya, hal ini dilakukan Manager sebagai bentuk dorongan agar terciptanya kualitas kerja yang mampu menunjang target Perusahaan. Manager telah menunjukkan sikap positif dengan turut membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan juga turut memberikan ruang untuk karyawan menyampaikan aspirasi demi tercapainya target Perusahaan.

4. Kesetaraan

"Kesetaraan merupakan perasaan sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga atau sikap orang lain terhadapnya. Persamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan. Dalam persamaan tidak mempertegas perbedaan, artinya tidak mengggurui, tetapi berbincang pada tingkat yang sama, yaitu mengkomunikasikan penghargaan dan rasa hormat pada perbedaan

pendapat yang akhirnya proses komunikasi akan berjalan dengan baik dan lancar. Pentingnya kesetaraan harus dimiliki oleh seorang Manager dalam mengatur jalannya perusahaan. Dengan adanya kesetaraan seorang karyawan akan merasa nyaman ketika berkomunikasi dengan atasan. Hal itu akan mendukung produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan”.

“Pada CV.Tani Organik Merapi pihak Manager selalu memandang karyawannya setara dengan karyawan yang lainnya, bahkan di dalam pekerjaan seorang Manager menempatkan dirinya sebagai teman untuk karyawan. Dengan hal tersebut para karyawan merasa lebih nyaman untuk melakukan komunikasi interpersonal dengan Manager. Manager CV.Tani Organik Merapi memberikan pernyataan bahwa ia tidak pernah membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Komunikasi menjadi suatu alat penting bagi seorang Manager karena dengan adanya komunikasi yang efektif roda perusahaan akan berjalan secara baik dan sesuai dengan target perusahaan. Dengan komunikasi secara efektif akan memunculkan respon positif juga dari para karyawan untuk menunjang pekerjaan. Dari Pernyataan manager yang diperkuat oleh karyawan CV.Tani Organik Merapi yang membenarkan bahwa mereka memberikan respon positif dan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi interpersonal menjadi alat yang sangat penting yang harus dimiliki oleh Manager untuk mendapatkan respon positif dan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan”.

5. Faktor Penghambat Komunikasi manager terhadap karyawan

Dalam implementasinya, peran kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal di CV. Tani Organik Merapi menghadapi berbagai faktor penghambat yang dapat memengaruhi efektivitas komunikasi serta kinerja karyawan. Faktor-faktor ini muncul akibat berbagai kondisi internal maupun eksternal yang berkaitan dengan budaya kerja, struktur organisasi, dan keterbatasan sumber daya.

“Hasil wawancara mengenai faktor hambatan komunikasi antara manajer dan karyawan di CV. Tani Organik Merapi menunjukkan bahwa salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman atau kesalahpahaman dalam penyampaian informasi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa instruksi dari manajer terkadang kurang jelas atau terlalu umum, sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda di antara karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta menurunkan efektivitas kerja”.

Selain itu, terdapat perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memengaruhi cara karyawan dan manajer memahami informasi. Beberapa istilah teknis atau kebijakan manajemen yang disampaikan oleh manajer tidak selalu dipahami dengan baik oleh karyawan, terutama mereka yang baru bergabung dalam perusahaan. Akibatnya, terjadi kesenjangan dalam pemahaman yang dapat menghambat kelancaran komunikasi dan koordinasi kerja.

Meskipun demikian, perusahaan telah berupaya mengatasi hambatan ini dengan meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengklarifikasi informasi yang kurang dipahami. Penerapan diskusi rutin dan pelatihan komunikasi juga menjadi langkah strategis yang diterapkan untuk mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas komunikasi antara manajer dan karyawan di lingkungan kerja.

6. Cara mengatasi hambatan di CV.Tani Organik Merapi

“Hasil wawancara mengenai cara mengatasi hambatan komunikasi antara manajer dan karyawan di CV. Tani Organik Merapi menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan beberapa strategi untuk meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan pemahaman dalam penyampaian informasi. Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah dengan memperjelas komunikasi melalui penggunaan bahasa yang lebih

sederhana dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Manajer juga didorong untuk memberikan instruksi secara lebih spesifik serta mengonfirmasi pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan”.

“Selain itu, perusahaan menerapkan kebijakan komunikasi terbuka, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk bertanya atau meminta klarifikasi tanpa merasa terintimidasi. Forum diskusi rutin, baik dalam bentuk rapat mingguan maupun sesi evaluasi kerja, juga dijadikan sarana untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi kesalahpahaman yang muncul. Dengan adanya komunikasi dua arah ini, baik manajer maupun karyawan dapat lebih memahami kebutuhan dan harapan masing-masing”.

“Upaya lain yang dilakukan adalah melalui pelatihan komunikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal di antara seluruh anggota tim. Dengan pelatihan ini, diharapkan karyawan dapat lebih efektif dalam menyampaikan pendapat, sementara manajer dapat mengembangkan pendekatan komunikasi yang lebih adaptif sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, strategi ini telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis serta meningkatkan efektivitas kerja di CV. Tani Organik Merapi”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dalam komunikasi interpersonal memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Tani Organik Merapi. “Kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan pemahaman karyawan terhadap tugas serta tanggung jawab mereka. Melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi antar tim, serta mengurangi potensi konflik yang dapat menghambat produktivitas kerja”.

“Salah satu strategi yang diterapkan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal adalah pendekatan berbasis kekeluargaan, yang terbukti efektif dalam membangun kedekatan emosional antara pemimpin dan karyawan. Dengan pendekatan ini, karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, keluhan, serta menerima umpan balik dari atasan. Selain itu, pembinaan karyawan juga menjadi faktor pendukung yang membantu karyawan memahami standar kerja dan kebijakan yang diterapkan di perusahaan”.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hambatan utama dalam komunikasi interpersonal, yaitu ketidakpahaman sumber daya manusia (SDM) terhadap pentingnya komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Ketidakpahaman ini dapat menyebabkan resistensi terhadap arahan pimpinan, kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, serta kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk mengatasi hambatan tersebut guna memastikan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Referensi

- Ainayah, A. (2022). Komunikasi Antarpersonal Yang Efektif Pada Webinar Sosialisasi Bantuan Sosial Covid-19 Di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat: Komunikasi Antarpersonal Yang Efektif Pada Webinar Sosialisasi Bantuan Sosial Covid-19 Di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(1), 132-142.
- Alo, L. (1991). Memahami Peran Komunikasi Massa Dalam Masyarakat. Citra Aditya Bakti.
- Amelia, P., Mutiara, S. P., & Nasution, S. W. R. (2024). Analisis Model Pembelajaran Pbl Menggunakan Media Animasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pada Materi Gelombang Elektromagnetik Kelas Xi Sma Negeri 1 Angkola Selatan TA 2023/2024. *Jurnal Physics Education (Physedu)*, 6(3), 11-16.

- Argyris, C. (1994). Good Communication That Blocks Learning. *Harvard Business Review*, 72(4), 77-85.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*. Kogan Page Publishers.
- Colquitt Jason, A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Allen, NJ, & Meyer, JP 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, Tahun 1990.
- Allen, N. & Meyer J. 2015.
- Devito, J. A. (1986). *The Interpersonal Communication Book (Fourth Edi)*.
- Devito, J. A. (2013). *Interpersonal Communication Book, The, 13/E*. New York, NY: United.
- Gea, S. (2016). Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kentucky Fried Chicken (Kfc) Suzuya Binjai. *Jurnal Commed Vol*, 1(1).
- Guffey, M. E., Loewy, D., & Griffin, E. (2021). *Business Communication Process And Product, Brief Edition*. Cengage Canada.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Juwita, I., Manissha, Z., Supriyanto, J., Sari, K., Praboyo, A., Sagita, P., ... & Oktarina, O. (2020). Manajemen Ektrakurikuler Untuk Mengembangkan Minat Dan Bakat Siswa Di Sma Negeri 2 Mendo Barat. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(1), 52-60.
- Liliweri, Alo. 1997, *Komunikasi Antar Pribadi*, Bandung : PT.Citra Aditya.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2009. *Bisnis, Manajemen, Dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Moschen, A. R., Gerner, R. R., Wang, J., Klepsch, V., Adolph, T. E., Reider, S. J., ... & Tilg, H. (2016). Lipocalin 2 Protects From Inflammation And Tumorigenesis Associated With Gut Microbiota Alterations. *Cell Host & Microbe*, 19(4), 455-469.
- Mulyana. 2005. *Kajian Wacana: Teori, Metode, Dan Aplikasi Prinsip-Prinsip Analisis Wacana*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Nadeak, B. (2024). Pengaruh Peran Kepemimpinan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor Dalam Memberantas Buta Aksara Di Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5625-5638.
- Purwoto, L., Widiarto, A., & Rahmawati, C.H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman. *Manajemen Dewantara*.
- Sari, A. G. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 14-19.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Simanjuntak, V., & Haetami, M. Hubungan Keseimbangan Dengan Kemampuan Bermain Sepak Takraw Pada Smpn 3 Galing Kabupaten Samba. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 3(8).
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., ... & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154-163.
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., ... & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154-163.
- Sugiono. 2020. "Metodologi Penelitian : Teknik Pengumpulan Data". [https:// Repository.Umj. Ac.Id/9338/12/12.%20BAB%20III.Pdf](https://Repository.Umj.Ac.Id/9338/12/12.%20BAB%20III.Pdf). (Diakses Tgl 14 April 2024).

- Sulistiani, H., Saputra, A., Isnain, A. R., Darwis, D., Rahmanto, Y., Nuriansah, A., & Akbar, A. (2022). Pendampingan Dan Pelatihan Penggunaan Smart Village Guna Meningkatkan Pelayanan Desa Di Pekon Sukanegeri Jaya. *Journal Of Social Sciences And Technology For Community Service (JSSTCS)*, 3(1), 94-100.
- Widodo, MS Joko, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Malang.
- Wildan, M. A., Lailatus, S. A., & SE, M. (2021). Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Kecamatan Makasar. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 177-190.