

Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Blitar

by Khansa Mahardika Mulyono

Submission date: 13-Sep-2024 04:51PM (UTC+0700)

Submission ID: 2452861578

File name: Desentralisasi_Vol.1_No._4_November_2024_Hal.1-6.pdf (1.24M)

Word count: 1926

Character count: 13322



Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Blitar

Khansa Mahardika Mulyono¹, Yefi Dyan Nofa Harumike², Nik Haryanti³

¹²³Universitas Islam Balitar Blitar, Blitar, Indonesia

Korespondensi penulis: mahardikakhansa730@gmail.com

Abstract. Effective communication is communication that can produce a change in attitude in each individual which is visible in a communication. This research uses a qualitative approach, with data collection techniques carried out using three techniques which include interviews, documentation, and observation or security. The research was carried out by going directly to the Blitar Regency Communication, Informatics and Statistics Service⁴ which is located on Jalan Sudanco Supriyadi Number 17, Bendogerit, Sananwetan District, Blitar City, East Java. The results of this research are based on a series of analysis processes from interview data, observation and documentation, showing that effective organizational communication patterns are very important in improving employee performance at the Blitar Regency Diskominotiks. By implementing clear and transparent vertical communication, both from top to bottom and from bottom to top. Meanwhile, supporting and inhibiting factors, organizational communication patterns have a significant impact on improving employee performance. Supporting factors such as continuous training, positive work environment, constructive feedback.

Keywords: Communication Patterns, Organizational Communication, Performance Improvement

Abstrak. Komunikasi efektif merupakan suatu komunikasi yang dapat menghasilkan adanya perubahan sikap pada setiap individu yang terlihat dalam suatu komunikasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik yang meliputi wawancara, dokumentasi, serta observasi atau pengamatan. Penelitian dilakukan dengan cara turun langsung ke Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Blitar yang terletak pada Jalan Sudanco Supriyadi Nomor 17, Bendogerit, Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini berdasarkan rangkaian proses analisis dari data wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Blitar. Dengan mengimplementasikan komunikasi vertikal yang jelas dan transparan, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Sedangkan untuk faktor pendukung dan penghambat pola komunikasi organisasi memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pendukung seperti pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja yang positif, umpan balik konstruktif.

Kata Kunci : Pola Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Peningkatan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pemahaman mengenai organisasi memerlukan pengetahuan tentang berbagai aspek yang perlu dijalankan¹ dalam operasionalnya. Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam menyampaikan pesan-pesan di dalam lingkup organisasi. Menurut Pace & Faules, yang dikutip oleh Mulyana (2013), komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penafsiran pesan¹ di antara unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Ini berarti bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku dalam organisasi yang melibatkan penyampaian pesan dan menjadi penghubung informasi antar individu terkait aktivitas yang dilakukan. Informasi di

Received: Juli 02, 2024; Revised: Agustus 16, 2024; Accepted: September 10, 2024; Online Available: september 13, 2024

1 dalam organisasi sangat beragam dan dapat dikelompokkan dalam beberapa bidang. Dalam menjalankan tanggung jawab kerja, setiap karyawan memerlukan informasi untuk memahaminya. Informasi ini disampaikan melalui komunikasi organisasi agar dapat dipahami oleh karyawan. Setelah memahami informasi tersebut, karyawan dapat mengembangkan pemikirannya untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu. Dari kegiatan ini, terlihat kualitas kinerja karyawan, apakah baik atau buruk.

Dalam sebuah instansi yang memiliki peranan penting dalam sebuah pemerintahan daerah, maka pola komunikasi organisasi karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar harus mempunyai komunikasi organisasi yang baik. Adanya masalah terkait pola komunikasi organisasi bisa menyebabkan menghambatnya peningkatan kinerja pada instansi tersebut. Tidak hanya itu, pola komunikasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar juga memberikan pengaruh terhadap ketidakjelasan tujuan yang hendak dicapai sehingga mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul selama proses pengumpulan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Diskominfo Kabupaten Blitar menggunakan pola komunikasi organisasi hubungan antar manusia yang ditemukan oleh (Mayo Roethlisberger dan Dickson 1938) ada 3 jenis komunikasi yang terdiri dari *Down communication*, *Up Communication*, *Horizontal Communication*. Pola Komunikasi organisasi yang paling dominan pada Diskominfo Kabupaten Blitar menurut peneliti adalah Komunikasi antar rekan kerja atau Horizontal Communication. Langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi pemberian pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, memberikan umpan balik konstruktif secara rutin, serta menyediakan sumber daya dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan

berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan mencakup berbagai elemen yang dapat menghalangi kemampuan karyawan untuk mencapai hasil optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

a. *Down Communication* atau Komunikasi Kebawah

Komunikasi ke bawah (*Down Communication*) adalah komunikasi yang ditandai dengan aliran informasi dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah. Biasanya, informasi yang disampaikan berkaitan erat dengan tugas-tugas kerja yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi. Ini merupakan bentuk komunikasi yang umum dari atasan kepada bawahan. *Down communication* pada Diskominfo Kabupaten Blitar dapat dibuktikan dengan adanya penyampaian informasi yang disampaikan secara jelas oleh atasan kepada bawahan. Komunikasi dari atas ke bawah juga berfungsi untuk memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa standar dan prosedur diikuti dengan konsisten. Namun, untuk mencapai efektivitas maksimal, *down communication* harus dilakukan secara jelas, tepat waktu, dan dengan cara yang memungkinkan umpan balik dari karyawan, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang jelas.

b. *Up Communication* atau Komunikasi keatas

Komunikasi ke atas (*Up Communication*) bertujuan untuk memberikan umpan balik, saran, dan mengajukan pertanyaan. Pada dasarnya, komunikasi ini bersifat dua arah. Hal ini dapat dibuktikan bahwa karyawan di Diskominfo selalu memberikan informasi yang jelas kepada atasan dan memberikan saran atau masukan kepada atasan guna membangun Diskominfo agar menjadi lebih baik. Dengan adanya saluran komunikasi yang efektif dari bawah ke atas, atasan dapat memperoleh wawasan berharga tentang kondisi lapangan, mengidentifikasi potensi masalah sebelum menjadi serius, serta memahami kebutuhan dan kekhawatiran karyawan. Hal ini juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, karena mereka merasa memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan dan perbaikan proses kerja. Agar *up communication* berhasil, organisasi perlu menciptakan budaya yang mendorong keterbukaan, menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, dan menanggapi masukan karyawan dengan serius.

c. *Horizontal Communication* atau Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal menekankan ⁵ pada penyampaian informasi di antara orang-orang yang berada di level atau memiliki otoritas yang setara. Fungsi komunikasi horizontal adalah untuk memperlancar kegiatan organisasi dalam mengoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan tugas, menyelesaikan masalah ⁵ bersama, memfasilitasi tercapainya kesepahaman atas perbedaan yang ada untuk penyelesaian masalah, serta memberikan dukungan dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Jenis komunikasi ini dapat dibuktikan di Diskominfo ketika ada perbedaan pendapat maka akan segera dilakukan koordinasi ulang agar dapat mencapai keputusan bersama. komunikasi horizontal juga membantu dalam membangun hubungan kerja yang kuat dan mengurangi potensi konflik dengan memastikan bahwa setiap orang berada pada 'halaman' yang sama. Untuk mencapai efektivitas maksimal, komunikasi horizontal harus dilakukan secara terbuka, jelas, dan responsif.

Faktor Penghubung Dan Penghambat

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Salah satu faktor pendukung yang ada di Diskominfo Kabupaten Blitar untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor lainnya adalah penyediaan sumber daya yang memadai, seperti teknologi, alat kerja, dan fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan mencakup berbagai elemen yang dapat menghalangi kemampuan karyawan untuk mencapai hasil optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Salah satu faktor utama di Diskominfo Kabupaten Blitar adalah Hambatan sosial seperti perbedaan pendapat dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Kurangnya keterampilan komunikasi seperti menunggu situasi dan kondisi perasaan sesama karyawan. Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat cukup baik, namun ada beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi yang kurang, hambatan sosial, hambatan teknis, atasan (kepala dinas) sering keluar kota, kurangnya keterampilan saat berkomunikasi dan kondisi perasaan karyawan

yang berbeda-beda

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Diskominotik Kabupaten Blitar mengimplementasikan teori hubungan antar manusia yang terdiri dari 3 pola yaitu komunikasi kebawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal, komunikasi yang paling sering dipakai di Diskominfo Kabupaten Blitar adalah komunikasi horizontal dikarenakan lebih mudah saat menyampaikan informasi.. Faktor pendukung seperti pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja yang positif, umpan balik konstruktif, dan sumber daya yang memadai membantu menciptakan aliran komunikasi yang efektif dan motivasi tinggi di antara karyawan. Sebaliknya, faktor penghambat seperti kurangnya pelatihan, lingkungan kerja yang negatif, komunikasi yang buruk, menghalangi kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Blitar, diskominfo harus menerapkan pola komunikasi yang efektif. Mengembangkan komunikasi vertikal yang transparan dan dua arah untuk memastikan karyawan menerima arahan jelas dan dapat memberikan umpan balik memfasilitasi komunikasi atas kebawah, komunikasi bawah ke atas serta komunikasi horizontal yang mendorong kolaborasi antar rekan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, kejujuran, dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu

DAFTAR REFRENSI

Anggraeni. (2021). Metode Penelitian. *Repository.Iainpare*, 32–41.

Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.

³ Gustiana, L. (2022). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan Pt . Perkebunan*

Nusantara Iv Ajamu Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Il.

Hawa, F. (2020). *Komunikasi Organisasi Yayasan Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya*. 8–

55. <http://Etheses.Iainkediri.Ac.Id/743/>

Margareth, H. (2017). No Title العربیة الرغبة ندریس طرق. *Экономика Региона*, 9(1), 32.

7 Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (*Proyeksi Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora Proyeksi Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (E-Journal)*), 21(1), 1–13.

Mohanty Et Al., 2005. (2016). Peranan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering*, 15(1), 165–175.

Rochman, S. (2021). *Hambatan Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Lpp Tvri Stasiun Bengkulu)*. [Http://Repository.iainbengkulu.ac.id/Id/Eprint/5939](http://Repository.iainbengkulu.ac.id/Id/Eprint/5939)

Sigourney, R. B. (2022). Uji Keabsahan Data, Content Analysis Dalam Penelitian Kualitatif. 2022.

2 Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

6 Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.

Wahyuni, Y., & Pithaloka, D. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Seberida Indragiri Hulu. *The Journal Of ...*, 1(1), 30–40.

2 Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138.

Yusri, A. Z. Dan D. (2020). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820

Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Diskominfotik Kabupaten Blitar

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

5%

2

repository.umi.ac.id

Internet Source

3%

3

ejournal.akts.ac.id

Internet Source

2%

4

journal.amikveteran.ac.id

Internet Source

2%

5

Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia

Student Paper

2%

6

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

2%

7

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

2%

Exclude bibliography ☒ On