

Hubungan Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Novel *Resign* Karya Almira Bastari

¹ Leonardus, ² Aulia Rahman, ³ Eva Dwi Kurniawan

Sarjana Akuntansi, Bisnis dan Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta

Email : ¹leonardus.5210111023@student.uty.ac.id , ²auliarahman5170111264@student.uty.ac.id

³eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id ,

Alamat: Jl Ringroad Utara Jombor, Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta (0274) 623310

Korespondensi penulis: leonardus.5210111023@student.uty.ac.id

Abstract. *Communication patterns are one of the important factors that influence employee performance. The right communication pattern will be able to encourage employees to work more and be more productive, so that they can achieve organizational goals. This research is a type of qualitative research with descriptive methods. The data in this statement comes from the novel Resign by Almira Bastari. The novel Resign by Almira Bastari tells the story of the life of an employee named Alranita who works in a consulting office in Jakarta. Alranita experienced various difficulties in her work, one of which was due to her boss's authoritarian leadership style. The communication patterns established by the leadership in the company caused Alranita to feel uncomfortable and unmotivated at work. Based on the analysis of the novel Resign, it can be concluded that communication patterns have a negative influence on employee performance. As a result, employees become less productive and their performance decreases. Therefore, it is important for leaders to understand the application of appropriate communication patterns. Leaders must be able to create a conducive and supportive work environment, so that employees can work comfortably and are motivated.*

Keywords: *Communication Pattern, Leadership, Employee Performance, Novel Resign*

Abstrak. Pola komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pola komunikasi yang tepat akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Data dalam pernyataan ini berasal dari novel Resign karya Almira Bastari. Novel Resign karya Almira Bastari mengisahkan tentang kehidupan seorang pegawai bernama Alranita yang bekerja di sebuah kantor konsultan di Jakarta. Alranita mengalami berbagai macam kesulitan dalam pekerjaannya, salah satunya karena gaya kepemimpinan sang bos yang otoriter. Pola komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut menyebabkan Alranita merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan analisis terhadap novel Resign, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, pegawai menjadi kurang produktif dan kinerjanya menurun. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk memahami penerapan pola komunikasi yang tepat. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan termotivasi.

Kata kunci: Pola Komunikasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Novel Resign

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan suatu struktural yang melibatkan adanya pimpinan dan juga orang yang dipimpin dalam suatu organisasi. Kepemimpinan menjadi hal yang vital dalam suatu organisasi karena berpengaruh terhadap kualitas kinerja orang-orang yang terlibat di dalamnya. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang saling mempengaruhi antara manusia, baik individu maupun kelompok tertentu (Hidayah et al., 2020). Dalam melaksanakan suatu kepemimpinan seseorang dapat menjalin hubungan dengan siapa saja dan di mana saja dengan syarat dapat melakukan suatu keterlibatan dan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku orang lain guna tercapainya suatu tujuan.

Pemimpin hadir atas dasar suatu pengetahuan dan keterampilan serta kompetensi dan kemahiran dalam mengambil peran atas suatu organisasi. Pemimpin yang berhasil membawa suatu perubahan ke arah yang lebih baik merupakan pemimpin yang memiliki inisiatif dan kompetensi yang terintegrasi dalam mengatasi beragam situasi dan faktor yang saling mempengaruhi (Brahmana & Sitepu, 2020). Dalam menjalankan suatu kepemimpinan diperlukan adanya kemampuan berkomunikasi yang baik antara pimpinan maupun orang yang dipimpin, dalam hal ini dikenal dengan istilah pegawai.

Dalam kegiatan sosial manusia tidak terlepas dari kegiatan komunikasi. Menurut Efendi dalam (Aziz, n.d.) komunikasi merupakan suatu hal yang dilakukan oleh manusia yang satu dengan manusia lainnya guna menyampaikan suatu ide maupun gagasan kepada orang lain. Melalui komunikasi manusia dapat mendapatkan informasi atas ketidak ketidaktahuan menjadi tahu. Selanjutnya dalam berkomunikasi manusia saling membutuhkan satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Simamora dalam (Amin et al., 2022) komunikasi berperan sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Artinya ketika suatu komunikasi yang dibangun oleh suatu organisasi baik akan menjadikan organisasi tersebut berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal tersebut linear dengan adanya prinsip dari suatu organisasi, yakni peningkatan kinerja dan perkembangan ke arah yang lebih baik. Menilik fenomena tersebut dibutuhkan suatu pola komunikasi yang baik antara seluruh elemen dalam suatu organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya pemimpin yang mampu untuk melakukan komunikasi yang aktif dan reaktif.

Pola komunikasi menjadi hal yang penting untuk menghubungkan berbagai macam pihak dalam menjalankan suatu misi organisasi. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai akan menyebabkan beragam permasalahan seperti kesalahpahaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, untuk meminimalisir adanya kesalahpahaman diperlukan adanya pola komunikasi yang baik antara semua pihak. Pola komunikasi yang baik diharapkan dapat menjadikan peningkatan terhadap kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan bersama tanpa adanya permasalahan-permasalahan yang disebabkan komunikasi yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penelitian ini berorientasi terhadap hubungan antara pola komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawainya dalam novel *Resign* karya Almira Bestari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai; serta mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut dalam karya ilmiah berupa novel yang berjudul *Resign* karya Almira Bestari.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi suatu kenyataan sebagai suatu kegiatan pokok dalam kesuksesan organisasi. Arti penting kepemimpinan tercermin sebagai suatu fungsi yang dimiliki atas nilai potensial baik secara individu maupun organisasi guna mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang memiliki kapasitas dalam memberikan pengarahan kepada para pegawainya secara baik dan bijaksana akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai (Halim, 2021).

Kepemimpinan merupakan suatu keilmuan yang mengkaji secara kompersersif mengenai cara seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain dalam melaksanakan pembagian tugas sesuai yang telah ditetapkan. Selanjutnya, menurut Kartono kepemimpinan merupakan suatu cabang ilmu administrasi, khususnya berkaitan dengan ilmu administrasi negara. Sementara menurut George R. Terry kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar gemar berusaha guna mencapai tujuan dari kelompok tertentu (Aan Rahman, 2018).

Pola Komunikasi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pola adalah sistem. Sistem bermakna suatu unsur yang saling berkaitan secara totalitas. Pola komunikasi merupakan suatu sistem penyampaian komunikasi atau pesan dari komunikator kepada komunikan guna merubah pendapat maupun perilaku komunikan. Penyampaian pesan tersebut didasarkan atas sejumlah teori komunikasi dalam penyampaian pesan baik secara langsung maupun melalui perantara. Selain itu komunikasi juga di klasifikasikan menjadi komunikasi verbal maupun nonverbal melalui media komunikasi sebagaimana teknologi informasi dan lain-lain.

Menurut Syaiful dalam (Aziz, n.d.) pola komunikasi merupakan hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan secara tepat sehingga dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Selain itu pola komunikasi dapat dipahami sebagai suatu pengiriman maupun penerimaan pesan yang melibatkan dua orang atau lebih melalui cara yang tepat agar dapat dipahami dan menimbulkan suatu respon. Pola komunikasi berorientasi terhadap gaya manajemen dan iklim atau budaya organisasi yang bersangkutan sehingga komunikasi yang dibangun bertujuan untuk menjadi suatu kekuatan dalam menjalankan organisasi. Kalau komunikasi dilakukan untuk mencapai suatu cara terbaik dalam berinteraksi ketika penyampaian pesan agar tidak terjadi permasalahan yang diakibatkan oleh komunikasi.

Kinerja Karyawan

Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Kinerja menurut Lawer dan Porter dalam (Aan Rahman, 2018) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Dalam pelaksanaan tupoksi suatu perusahaan berorientasi pada tujuan untuk memperoleh suatu keuntungan. Orientasi dan tujuan sebuah perusahaan dapat terlaksana disebabkan adanya aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan pembagian yang sudah ditentukan.

Kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari proses, hasil, dan daya guna dalam mencapai suatu prestasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja ditetapkan sebagai suatu pencapaian atas hasil kerja atau tingkat pencapaian suatu organisasi yang dilakukan oleh seorang pegawai yang secara langsung mempengaruhi tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Halim, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Rosalina & Wati (2020), yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya apabila kemampuan potensi pengetahuan seorang pegawai di atas rata-rata, akan berpengaruh terhadap kemampuan kinerja sehingga lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sementara, faktor motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi tersebut menggerakkan seorang diri pegawai yang terarah dalam mencapai tujuan kinerja agar prestasi meningkat secara maksimal.

Novel Resign

Novel Resign karya Almira Bestari diterbitkan oleh penerbit Gramedia Pustaka Utama. Novel ini terbit di Jakarta pada tahun 2018 untuk cetakan pertama dengan tebal buku sejumlah 288 halaman dan ukuran 20 cm. Novel tersebut lahir sebagai humor satir seorang generasi milenial yang sering kali merasa tidak puas dengan zona tempat bekerja. Selain itu, adanya fenomena yang dialami oleh pegawai karena tidak puas mengenai gaji; manajemen yang kurang mumpuni; lingkungan kerja yang kurang mendukung; hingga rekan kerja yang tidak sefrekuensi.

Novel tersebut menceritakan mengenai empat anggota cunghpret atau kacung kampret yang bekerja di kantor konsultan Jakarta dan bersaing untuk resign. Rencana resign yang dilakukan oleh mereka selalu terhalang oleh bos yang bernama Tigran. Bos tersebut memiliki kemampuan di atas rata-rata karena tergolong jenis level 5 meskipun baru berusia 34 tahun.

Novel *Resign* karya Almira Bastari mengisahkan tentang kehidupan seorang pegawai bernama Alranita yang bekerja di sebuah kantor konsultan di Jakarta. Alranita mengalami berbagai macam kesulitan dalam pekerjaannya, salah satunya karena gaya kepemimpinan sang bos yang otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter ini menyebabkan Alranita merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif. Penulisan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik deskriptif. Teknik tersebut digunakan dalam menguraikan dan menjabarkan suatu data yang ditemukan dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer berupa Novel tulisan Karya Almira Bestari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pola komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai dalam novel *Resign* karya Almira Bestari. Teknik dalam pengumpulan data dilakukan dengan baca dan catat. Langkah pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membaca keseluruhan novel secara teliti dan seksama. Selanjutnya, dilakukan analisis data yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam analisis data dilakukan teknik pemilahan data yang relevan dan penyelesaian data yang kurang relevan dengan topik penelitian. Data tersebut dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan teknik penulisan data yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bekerja seseorang tentu melibatkan orang lain guna berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Pekerjaan tentu melibatkan dua pihak yang terdiri dari seorang pemimpin dan anggota yang biasa dikenal dengan istilah karyawan atau pegawai. Pelaksanaan setiap pekerjaan didasarkan atas tugas yang telah diberikan dan disepakati bersama. Keduanya saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Pemimpin dan juga karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan memiliki keterikatan yang berorientasi pada tujuan bersama.

Tidak semua orang bahagia dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipilihnya. Ketetapan mengenai suatu pertahanan atau memilih mundur dalam bekerja didasarkan atas suatu latar belakang yang berbeda-beda. Seorang pegawai yang bertahan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan keinginannya memiliki alasan yang beragam salah satunya atas tuntutan ekonomi. Selain itu, terdapat juga alasan lain berupa menjaga gengsi maupun rasa khawatir dan pesimis terhadap lowongan pekerjaan yang minim. Namun, fenomena di atas merupakan suatu medan kerja yang harus dijalani oleh seorang pegawai dalam mempertahankan pilihannya masing-masing.

Prawirosentono dalam (Aan Rahman, 2018) berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja seorang pegawai maupun pimpinan dalam suatu organisasi dan perusahaan dikisahkan dalam sebuah novel yang berjudul Resign Karya Almira Bestari.

“Namanya juga bos,” kata Carlo sambil menyengir. “Pengin resign gue rasanya!” cetusku. “Sudah berapa lama lo di sini?” “Dua bulan lagi genap dua tahun, pas buat resign.” (Bestari: 5)

Data di atas menunjukkan bahwasanya terdapat suatu konflik antara pimpinan dan juga pegawai yang ditambahkan dalam kalimat pernyataan ungkapan ingin resign atau mengundurkan diri. Kalimat tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat suatu pola komunikasi yang kurang tepat antara pimpinan dan pegawai, sehingga menyebabkan para pegawai tidak betah bekerja di tempat tersebut. Bahkan, tidak hanya dialami oleh satu pegawai namun terdapat empat pegawai yang merencanakan pengunduran diri. Hal tersebut diakibatkan oleh pola komunikasi dalam kepemimpinan tokoh Tigran yang tidak bisa mengimplementasikan pola komunikasi yang baik, sehingga sering terjadi kesalahpahaman.

Komunikasi yang dibangun pada data di atas hanya sebatas ungkapan yang dikatakan di belakang, tetapi tidak diungkapkan secara langsung di depan pemimpinnya. Kebiasaan seperti demikian sering mengakibatkan ketidaknyamanan karena tidak sesuai dengan prinsip komunikasi yang terdiri dari komunikator dan komunikan. Ungkapan yang disampaikan oleh pegawai di belakang tersebut tidak dapat tersampaikan kepada pegawai sehingga pola komunikasi yang dibangun tidak sesuai dengan prinsip komunikasi.

“Oh,” kata Tigran masih fokus pada iPhone-nya yang rasanya ingin ku buat home runke luar jendela, “it’s okay, besok saja. Sebenarnya baru perlu dikirim ke klien lusa pagi.” (Bestari: 7)

Data di atas menunjukkan bahwasanya adanya pola komunikasi yang kurang tepat dalam kepemimpinan tersebut. Ungkapan yang disampaikan oleh Salah satu tokoh tersebut merupakan suatu akibat dari pola komunikasi yang kurang tepat. Para pegawai terasa kesal karena instruksi yang diberikan oleh pimpinannya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya, sehingga menimbulkan tumpang tindih tugas dan berdampak terhadap kinerja para pegawai. Selain itu pola komunikasi yang dibangun tidak interaktif sehingga para pegawai terasa terpaksa dalam mengerjakan sesuatu tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Seorang pimpinan tidak melihat kondisi pegawai dalam memberikan tugas, maupun amanah lain sehingga mereka merasa tertekan dengan pola komunikasi dan kepemimpinan pimpinan tersebut. Hal tersebut ditunjukkan pada data di atas yang menunjukkan seorang pimpinan Tigran tidak memperhatikan pegawainya yang sedang berbicara kepadanya. Namun, malah fokus terhadap handphonenya dan selalu memberikan tugas secara dadakan. Komunikasi seperti yang ditunjukkan di atas kurang efektif jika diterapkan pada kondisi dan situasi kerja yang terdapat pada lingkungan dalam novel tersebut.

“Terus nge-print pakai laptop juga?” Walaupun mulutku membantah, tanganku mulai bersiap menuruti perintah si bos. Kumasukkan file ke flashdisk dan mengemas laptop. (Bestari: 7)

Data di atas menunjukkan bahwasanya terdapat sebuah pola komunikasi antara pegawai dan pimpinannya yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan kondisi sehingga menimbulkan adanya kesalahpahaman dan keterpaksaan dalam melakukan suatu tugas. Hal tersebut berdampak terhadap kinerja para pegawai sehingga tidak maksimal dalam menjalankan tugas karena merasa komunikasi yang dibangun oleh pimpinannya tidak baik. Walaupun pola komunikasi yang dibangun oleh pimpinan tersebut kurang baik, namun, seorang pegawai tersebut terpaksa menuruti segala perintah pimpinan tersebut. Pola komunikasi seperti di atas menunjukkan bahwasanya egoisitas dalam memimpin menjadikan manajemen dan kinerja seorang pegawai menurun karena merasa tidak dihargai. Selain itu prospek kinerja yang dilakukan oleh para pegawai tidak maksimal karena merasa tidak nyaman dengan pimpinan dan gaya kepemimpinan yang dilakukan. Walaupun dihadapkan dengan situasi sulit para pegawai tetap melakukan perintah yang dikatakan oleh pimpinannya. Namun, pelaksanaan dalam kinerja para pegawai tidak maksimal karena karyawan tidak nyaman dengan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinannya.

"Kalau mau resign untuk seumuramu, lebih baik tunggu 2 tahun dulu nggak usah buru-buru. Nanti, cv-nya kurang bagus kalau terlalu cepat resign nasehat si bos terasa seperti air es yang disiram ke ubun-ubunku". (Bestari: 9)

Data di atas menunjukkan bahwasanya komunikasi yang dibangun oleh seorang pimpinan dalam perusahaan tersebut menjadikan karyawannya menghendaki resign dan tidak betah bekerja di tempat tersebut. Namun, diiringi juga dengan nasehat yang diberikan oleh pimpinan tersebut. Nasehat tersebut turut mendinginkan niat pegawai yang ingin melakukan pengunduran diri. Data tersebut menunjukkan adanya pola komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawainya.

Nasehat dan motivasi seorang pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Namun dalam situasi yang ditunjukkan pada data tersebut seorang pegawai

telah merasa lelah dan tidak betah dengan pola komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan keinginan untuk melakukan pengunduran diri.

"Ya ampun, saya nggak butuh ditaraktir di ujung berung, pak. Kalau mau happy-happy lebih baik bonus saya ditambah," kataku kesal. Kenapa dia serius banget sih menanggapi omonganku tadi tentang Teras Kota? (Bestari: 62)

Kebijakan dan perkataan yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan suatu hal yang diharapkan mampu memberikan solusi kepada permasalahan seluruh pegawainya. Namun, dalam data diatas menunjukkan bahwasanya terdapat kekecewaan seorang pegawai kepada pimpinannya. Dengan demikian perasaan kesal selalu mengiringi segala kinerja seorang pegawai yang disebabkan oleh pola komunikasi yang dibangun secara tidak langsung membuat para pegawainya kesal dan menurunkan kinerja.

"Mungkin ini namanya kompetensi uji kesabaran antara bos dan anak buahnya! Tigran tidak menunjukkan tanda-tanda akan menyerah. Apalagi aku--jujur libur nasional saja akan menghapus kemungkinan mendapat persetujuan cuti." (Bestari: 84)

"Tahun lalu di tengah masa cutiku 3 mengirimkan email berisi pekerjaan yang hendaknya maju dan menuding aku kabur libur bulan sebelum menyelesaikannya. Padahal setelah kucari tahu pikiran sendirian tidak- menginformasikan seperti bos kebanyakan dia lupa memberitahu anak buah, bahwa klien menginginkan proyeknya selesai lebih cepat." (Bestari: 86)

Data di atas menunjukkan bahwasanya terdapat suatu problematika dalam pelaksanaan kinerja. Seorang pegawai merasa tidak nyaman dengan adanya kepemimpinan dan pola komunikasi yang dibangun seorang pimpinan perusahaan. Tidak jarang ketika kinerja pegawai menjadi menurun karena kepemimpinan yang dibangun tidak sesuai dengan situasi dan kondisi serta budaya kerja di lingkungan tersebut. Apalagi adanya suatu kebijakan yang tidak mengindahkan adanya cuti kerja. Dengan demikian, data tersebut menunjukkan adanya pola komunikasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dampak dari berbagai pola komunikasi terhadap kinerja pegawai dalam data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja para pegawai hingga menghendaki untuk mengundurkan diri. Faktor-faktor seperti komunikasi, delegasi, motivasi, dan pengembangan keterampilan pegawai akan menjadi fokus utama dalam mengevaluasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (Erri et al., 2021). Hubungan antara pola komunikasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ditunjukkan di dalam data-data yang telah disebutkan di atas. Keduanya saling berkaitan satu sama lain yang saling mempengaruhi antara kinerja pegawai dan capaian tujuan yang diinginkan bersama.

Data-data di atas menunjukkan bahwasanya pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan melalui komunikasi yang dibangun antara pegawai dan pimpinannya yang kurang efektif sehingga menimbulkan beragam permasalahan kaitannya dengan kinerja para pegawai. Selain itu, kepemimpinan yang dibangun oleh seorang pimpinan bernama Tigran turut memberikan suatu hal yang memicu adanya permasalahan atau ketidaknyamanan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena demikian berkaitan dengan kinerja para pegawai yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya. Dampak secara langsung yang dapat dilihat berupa kinerja pegawai tidak maksimal dikarenakan pola komunikasi yang dibangun oleh seorang pimpinan tidak sesuai dengan budaya organisasi maupun situasi dan kondisi dalam perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam sebuah pekerjaan tentu melibatkan dua pihak yang terdiri dari seorang pemimpin dan anggota yang biasa dikenal dengan istilah karyawan atau pegawai. Pelaksanaan setiap pekerjaan didasarkan atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan disepakati bersama. Antara pegawai dan pimpinan, keduanya saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Pemimpin dan juga karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan memiliki keterikatan yang berorientasi pada tujuan bersama. Kebijakan dan perkataan yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan suatu hal yang diharapkan mampu memberikan solusi kepada permasalahan pegawai maupun permasalahan perusahaan.

Dalam praktiknya pola komunikasi selalu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Artinya, apabila seorang pemimpin memiliki suatu pola komunikasi yang bagus dan efektif diterapkan dalam proses kepemimpinan akan berdampak terhadap kemajuan potensi para pegawai. Begitu pula sebaliknya, apabila pola komunikasi yang diterapkan seorang pemimpin tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai atau tidak sesuai dengan budaya kerja dalam suatu perusahaan tertentu akan berdampak pada menurunnya kinerja seorang pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Aan Rahman, S. M. E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, 5(1), 28–34.
- Amin, M. Z., Mustakim, S., & Arioen, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. *Prosiding Seminar Nasional ...*, September, 217–225. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1898%0Ahttps://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/download/1898/1365>

- Aziz, A. (n.d.). *Pola Komunikasi Lazisnu Ranting 1 Kradenan Abstrak*. 2203, 21–42.
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Social Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Dr. Vladimir, V. F. (1967). Pola Komunikasi Pimpinan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik (Lpp) Radio Republik Indonesia (Rri) Ambon Skripsi. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Hidayah, N., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664–678. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.380>
- Rahma Putri, S., Harahap, N., & Abidin, S. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1537–1544. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.838>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>