

KOMUNIKASI EFEKTIF ANTARA KARYAWAN TERHADAP PIMPINAN PERUSAHAAN STUDI KASUS PT. SOLUSI BAGUN INDONESIA TBK

Rahmada Satria Ambari¹, Angga Intuery Mahendra P²
rahmada.a@students.amikom.ac.id¹, angga_intuery@amikom.ac.id²
Universitas Amikom Yogyakarta

ABSTRAK

Perusahaan saat ini menghadapi masalah terkait sistem penghargaan dan kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan perlu mencari karyawan yang berkualitas dan mengatur pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi dan naik ke level yang lebih tinggi. Keberhasilan bisnis tidak akan tercapai tanpa kerja tim profesional yang didukung oleh sistem penghargaan dan motivasi yang efektif. Kreativitas, ketekunan, inisiatif pekerja, dan kinerja bisnis yang baik semuanya berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang adil dan konsisten dengan nilai-nilai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana komunikasi efektif antara karyawan dan pimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan menurut pengetahuan, persepsi, lingkungan dan emosi. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan studi literatur atau studi kepustakaan. Teknik pemilihan informan ditentukan dengan cara purposive sampling, yaitu memilih informan. Adapun informan yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 10 orang karyawan Metode yang digunakan untuk menjawab penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data secara kualitatif. Pemimpin perusahaan juga menjadi percaya dengan karakter yang inovatif dalam hal digital akan bisa menjadi generasi yang diharapkan dan membawa kemajuan bagi perusahaan kedepannya. Jadi, peran komunikasi untuk mempersiapkan diri didalam dunia kerja itu tidak lepas dari peran komunikasi antara atasan dengan bawahan dan diperlukan komunikasi yang baik diantara keduanya terutama dari cara pemimpin perusahaan bisa memimpin pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja dengan baik dengan memberikan bentuk apresiasi maupun pelatihan dalam meningkatkan skill maupun cara berkomunikasi yang efektif.

Kata kunci: Komunikasi Efektif, Karyawan, Pimpinan PT. Sosusi Bangun Indonesia Tbk.

ABSTRACT

Companies are currently facing problems related to reward systems and employee job satisfaction. Every company needs to find qualified employees and organize work in order to achieve organizational goals and rise to a higher level. Business success cannot be achieved without professional teamwork supported by an effective reward and motivation system. Creativity, perseverance, employee initiative, and good business performance are all closely related to a reward system that is fair and consistent with company values. The purpose of this research is to see how effective communication is between employees and leaders and the factors that influence effective communication between leaders and employees according to knowledge, perception, environment and emotions. The type of research that will be used in this research is literature study or literature study. The informant selection technique was determined by purposive sampling, namely selecting informants. The informants that will be used in this research are 10 employees. The method used to answer this research is using qualitative data analysis techniques. Company leaders also believe that innovative characters in digital terms will be able to become the expected generation and bring progress to the company in the future. So, the role of communication to prepare oneself for the world of work cannot be separated from the role of communication between superiors and subordinates and good communication is needed between the two, especially from the way company leaders can lead employees in communicating and working well by providing forms of appreciation and training in improving skills. and how to communicate effectively.

Keywords: *Effective Communication. Employees Leaders Of PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk*

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini menghadapi masalah terkait sistem penghargaan dan kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan perlu mencari karyawan yang berkualitas dan mengatur pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi dan naik ke level yang lebih tinggi. Keberhasilan bisnis tidak akan tercapai tanpa kerja tim profesional yang didukung oleh sistem penghargaan dan motivasi yang efektif. Kreativitas, ketekunan, inisiatif pekerja, dan kinerja bisnis yang baik semuanya berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang adil dan konsisten dengan nilai-nilai perusahaan. Sistem penghargaan melibatkan strategi dan kebijakan yang dirancang untuk memberikan penghargaan secara adil dan konsisten sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, sistem penghargaan juga melibatkan perancangan, implementasi, pemeliharaan, dan komunikasi proses penghargaan untuk membantu organisasi dalam penerapannya (Demir, 2020).

Pada perusahaan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian kesuksesan dari suatu perusahaan. Agar dapat memperoleh visi dari suatu perusahaan, butuh kerjasama yang baik agar dapat membangun sumber daya manusia yang tinggi di lingkungan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi antara lain komunikasi serta lingkungan kerja. Serta hasil kompetensi karyawan yang baik juga dapat membangun suatu organisasi perusahaan untuk menuju pencapaian keberhasilan serta tujuan yang diinginkan. Performa karyawan sendiri dapat meliputi kuantitas output serta kualitas dan keahlian dalam saat bekerja. Antara lain organisasi serta perusahaan menginginkan dan mengarahkan seluruh karyawannya agar bekerja sangat baik agar menyokong dalam keorganisasian yang kompetitif. Menurut (Stefurak et al., 2020), kepuasan kerja karyawan tergantung pada kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan atasan, bawahan, rekan kerja, pelanggan, dan relasi perusahaan. Partisipasi pekerja dalam menjalankan tugas sehari-hari juga sangat mempengaruhi prestasi kerja. Keterampilan di artikan sebagai kemampuan untuk menyudahi tugas yang diberikan serta menyatukan sikap yang benar untuk mencapai tujuan perusahaan, lalu faktor lain yang menyambungkan dengan hasil performa antara lain jalinan interpersonal di lingkungan kerja. Persahabatan di ruang lingkup dunia kerja dapat menghasilkan peningkatan hasil kepuasan kerja dan sokongan terhadap organisasi serta perilaku kerja yang jelek bisa menurun jika dengan adanya karyawan yang dapat di percayai oleh karyawan maupun orang lain sehingga dapat membantu karyawan lain dapat membicarakan pengalaman kerja yang buruk

Komunikasi menjadi sebuah cara untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan bisa menjadi sebuah media dalam pertukaran informasi antara 2 orang atau lebih atau biasanya dikenal dengan sebutan pertukaran ide atau pesan yang disampaikan kepada seseorang agar informasi yang diberikan kepada penerima tersebut bisa mengubah sikap dan perilakunya serta dapat dipahami dengan baik (Andriyani, Darmawan dan Hidayari, 2018). Komunikasi mempunyai kegunaan yaitu fungsi sosial dan fungsi dalam pengambilan keputusan. Kegunaan sosial bertujuan untuk kesenangan, memperlihatkan ikatan, membangun dan memelihara hubungan dengan komunikan lain. Sedangkan kegunaan pengambilan keputusan adalah memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan terhadap sesuatu pada saat tertentu.

Cara penyampaian komunikasi yang baik saat ketika informasi yang tersampaikan ke komunikator bisa menerima pesan tersebut dengan sangat baik serta sesama dengan komunikan yang membantu agar tidak terjadi kesalahan informasi yang berdampak

terjadinya kesalah pahaman. Interaksi komunikasi dengan baik artinya komunikator dan komunikan mempunyai pemahaman dan pemikiran yang sama terhadap suatu isi pesan tersebut. Menurut Maria et al., (2021) komunikasi dalam organisasi juga berperan sebagai media interaksi antara individu dalam perusahaan. Komunikasi organisasi menjadi sarana pertukaran pendapat atau informasi antara anggota satu dengan anggota yang lain (Siwi et al., 2020).

Pernyataan tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2021), bahwa pertukaran informasi dilakukan untuk mengeluarkan gagasan serta pemahaman dalam organisasi. Komunikasi organisasi bertujuan untuk mengirim dan menerima pesan didalam suatu organisasi yang dimana akan dilakukan oleh bentuk komunikasi baik itu secara formal maupun informal. Bentuk komunikasi ada 2 macam, yaitu komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal merupakan bentuk proses dimana komunikasi terjadi saat isi informasi komunikasi bisa terkirim dan dapat terima dengan cara pola hierarki kewenangan dalam tatanan struktur perusahaan. Komunikasi informal adalah sebuah bentuk proses komunikasi yang terjadi tanpa adanya memperhatikan bentuk tatanan perusahaan. Bagi para pekerja, komunikasi informal menjadi bentuk peranan penting dikarenakan mampu membantu dalam memelihara integritas, harga diri, konsep diri, kebersamaan, dan penyampaian pendapat publik. Tetapi, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada bagaimana pegawai atau anggota berkomunikasi secara vertikal dengan menggunakan bentuk komunikasi baik itu secara formal maupun informal.

Komunikasi ada 2 macam, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi horizontal terjadi saat komunikasi secara mendatar antar karyawan dan karyawan lainnya merupakan salah satu bentuk komunikasi yang terjadi secara mendatar antara pekerja dengan sesama rekan kerja lainnya. Serta komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang dimulai dari pemimpin perusahaan kepada karyawannya dan dari karyawan kepada atasannya untuk menghasilkan komunikasi yang timbal balik. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan bisa menimbulkan hubungan yang baik, sehingga mampu menciptakan semangat kerja para pekerja menjadi meningkat. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada komunikasi vertikal terhadap pegawai.

Berdasarkan Akasyah (2018), perusahaan-perusahaan besar semuanya membutuhkan kemampuan berkomunikasi yang baik terutama dalam hal memahami peran dari komunikasi itu sendiri, dengan tujuan agar informasi yang diterimanya dari atasan bisa tersampaikan dengan baik dan bisa dipahami dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Peneliti berpendapat pegawai harus bisa menguasai dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam dunia kerja, pola perilaku komunikasi yang cenderung santai dan fleksibilitas tersebut membuat peran dari komunikasi menjadi kurang efektif untuk bisa diterapkan di dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Glueck (2021), dalam suatu organisasi diperlukan suatu cara berkomunikasi yang baik agar pesan yang diterima bisa diterima dan dikerjakan dengan baik sesuai job description yang ada dan tujuan dari sebuah perusahaan juga bisa tercapai.

Menurut penelitian Caroline dan Kaligis (2021), PT Solusi Bangun Indonesia Tbk menunjukkan bahwa komunikasi di suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan komunikasi terhadap kinerja karyawan dari sebelumnya sebesar 78% membuatnya meningkat menjadi 83% di tahun 2022. Hasil penelitiannya adalah komunikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Jadi, ini membuktikan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya peran komunikasi yang sangat penting untuk bisa membantu dalam

mempengaruhi kinerja karyawan terutama karyawan yang bekerja dengan banyak orang diluar sana yang membutuhkan komunikasi yang benar dan efektif di suatu perusahaan besar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah komunikasi efektif antara karyawan dan pimpinan perusahaan dan bagaimanakah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana komunikasi efektif antara karyawan dan pimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan menurut pengetahuan, persepsi, lingkungan dan emosi.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan studi literatur atau studi kepustakaan. Menurut Rusmawan (2019), studi literatur menjadi salah satu metode pengumpulan data dengan melalui cara dalam mencari dan membaca dari berbagai sumber-sumber tertulis seperti buku ataupun literatur yang isinya bisa menjelaskan informasi di bagian landasan teori. Teknik pemilihan informan ditentukan dengan cara purposive sampling, yaitu memilih informan dengan sengaja oleh penulis dengan mempertimbangkan bahwa informan tersebut dapat memberikan informasi terkait dengan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun informan yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 10 orang karyawan sehingga diharapkan akan memperoleh informasi yang beragam dan akurat sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Metode yang digunakan untuk menjawab penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data secara kualitatif. Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang paling penting serta mana yang perlu dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono,2017). Analisis kualitatif digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat situasi atau fenomena dengan menggunakan data berupa kata tertulis atau lisan dari objek yang diamati. Subjek penelitian adalah subjek yang di tuju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkapkan fakta-fakta dilapangan (Arikunto, 2016). Teknik pemilihan informan ditentukan dengan cara purposive sampling, yaitu memilih informan dengan sengaja oleh penulis dengan mempertimbangkan bahwa informan tersebut dapat memberikan informasi terkait dengan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun informan yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 10 orang karyawan sehingga diharapkan akan memperoleh informasi yang beragam dan akurat sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung guna mengetahui bentuk komunikasi efektif pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.

Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab secara langsung. Wawancara terus dilakukan selama berlangsungnya penelitian sehingga mencapai data jenuh dalam hal ini sampai pada ambang batas pengetahuan dengan kata lain informasi yang diberikan informan tidak ditemukan lagi data baru.

Studi pustaka (library research) merupakan teknik dengan mengumpulkan dan membaca informasi yang dibutuhkan melalui buku-buku, literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat laporan terkait yang dibutuhkan oleh peneliti. Kesimpulan akhir tersebut dapat digunakan

untuk menyimpulkan: (1) bagaimana karakter komunikasi dari karyawan dalam perusahaan,

(2) bagaimana peran komunikasi yang baik dalam merubah karakter karyawan yang lebih cenderung santai dan kurang peduli terhadap komunikasi di lingkungan sekitar. Langkah- langkah dalam penelitian studi literatur adalah: (1) mengumpulkan hasil penelitian terdahulu,

(2) memahami dan menganalisis hasil penelitian terdahulu, dan terakhir (3) membuat kesimpulan akhir dari hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Efektif

Menurut Tubbs dan Moss (2021), salah satu ukuran bagi efektivitas komunikasi adalah terciptanya komunikasi efektif, komunikasi dikatakan efektif apabila seseorang berhasil menyampaikan apa yang disampaikan. Komunikasi dinilai efektif bila rangsangan yang disampaikan dan dimaksudkan oleh pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima.

a. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan unsur terpenting dalam komunikasi di sebuah perusahaan, keterbukaan yang dimaksud yaitu bagaimana seorang pemimpin dalam hal ini pemimpin menerapkan sikap jujur dan terbuka dalam menyampaikan seluruh informasi kepada seluruh anggota (karyawan). Adapun hasil wawancara yang dilakukan terkait dengan keterbukaan dalam komunikasi efektif yang diterapkan pemimpin sebagai berikut:

Seperti yang diungkapkan Putri Pujian RS selaku karyawan bagian resepsionis mengungkapkan pada saat wawancara bahwa: “Pimpinan dalam melakukan komunikasi selalu menerapkan keterbukaan diwujudkan dalam bentuk kejujuran kepada seluruh karyawan, hal inilah yang sering dilakukan oleh pimpinan kami di perusahaan ini” (Wawancara, Selasa 24 Maret 2024).

b. Empati

Empati dalam hal ini bagaimana pemimpin dapat memahami perasaan karyawan, dengan mengenali perasaan karyawan pemimpin akan lebih mudah untuk mengambil tindakan terhadap yang diinginkan oleh karyawan. Melalui indikator empati dalam komunikasi yang diterapkan pimpinan akan diketahui apakah hal ini memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan:

Seperti yang diungkapkan Novie Prisella, H selaku karyawan bagian account officer mengungkapkan pada saat wawancara bahwa: “Menurut saya rasa empati pemimpin kepada kami sebagai karyawan terlihat dari bagaimana pemimpin selalu mengajak kami untuk berkomunikasi yang dapat membuat kami sebagai karyawan merasa nyaman dalam bekerja” (Wawancara, Selasa 24 Maret 2024).

c. Komunikasi Verbal dan Non Verbal

Komunikasi Verbal dan Nonverbal yang dimaksud dalam hal ini bagaimana pimpinan mampu melakukan komunikasi dengan cara lisan maupun dengan gestur atau gerakan tubuh. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan komunikasi verbal dan nonverbal yang dilakukan pimpinan yaitu sebagai berikut: Seperti yang diungkapkan Sisi Anastasia Fauzia selaku karyawan bagian funding officer mengungkapkan pada saat wawancara bahwa: “Menurut saya pemimpin memiliki kemampuan komunikasi lisan dan gerakan tubuh yang baik, kenapa saya katakan demikian, karena pemimpin mampu menyampaikan arahan yang baik dan juga didukung

dengan gerakan yang terampil dalam memberikan contoh” (Wawancara, Selasa 24 Maret 2024).

d. Kepositifan

Kepositifan dalam artian sebagai pemimpin harus bersikap positif dalam menangani setiap persoalan yang terjadi dalam organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan sikap positif tersebut akan terjalin hubungan keakraban antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini karyawan. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan sebagai berikut:

Seperti yang diungkapkan Lidiyawati selaku karyawan bagian costumer service mengungkapkan pada saat wawancara bahwa: “Sikap positif yang ditunjukkan pimpinan sebagai bentuk respect dari bawahannya yaitu selalu menghargai apa yang menjadi hasil kerja karyawan salah dan benarnya akan dilakukan tindakan perbaikan dengan arahan dari pemimpin untuk kearah yang lebih baik” (Wawancara, Selasa 24 Maret 2024).

e. Kesamaan

Kesamaan dalam hal ini pemimpin sebagai komunikator dan karyawan sebagai pendengar atau komunikan namun dalam komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan karyawan masing-masing memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sama dalam bidang perbankan. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan indikator kesamaan:

Seperti yang diungkapkan Yudha Bunga, A selaku karyawan bagian administrasi mengungkapkan pada saat wawancara bahwa: “Kalau saya pribadi jika berbicara pengalaman dan pengetahuan dengan pimpinan mungkin secara pengetahuan dalam bidang perbankan bisa saja sama namun dalam hal pengalaman mungkin tidak akan sama karena untuk menjadi pemimpin tidak hanya dibutuhkan pengetahuan tetapi pengalaman juga adalah hal yang utama” (Wawancara, Selasa 24 Maret 2024).

Analisis merupakan aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya untuk ditafsirkan maknanya. Dalam komunikasi sendiri analisis dilakukan untuk mengetahui keterlibatan unsur-unsur yang terkait dalam proses komunikasi. Komunikasi sendiri merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih misalnya melakukan obrolan, menyampaikan pesan atau penyampaian objek dari pihak satu kepihak lain. Hasil penelitian terkait dengan komunikasi efektif dengan cara kepositifan yang diterapkan oleh pemimpin dilakukan dengan cara selalu menghargai kerja para karyawan, selalu melakukan diskusi dan selalu memberikan toleransi kerja bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Sedangkan hasil penelitian terkait komunikasi efektif yang diterapkan pemimpin dengan cara kesamaan ditunjukkan dengan cara pemimpin tidak business. Hasil penelitian terhadap prestasi kerja dengan fokus penelitian terkait dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kerja menunjukkan bahwa dari ketiga faktor tersebut merupakan indikator-indikator yang menjadi penilaian perusahaan kepada karyawan seperti halnya kualitas kerja, perusahaan akan selalu menuntut kepada karyawan untuk menghasilkan kerja yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan standar perusahaan. Begitu pula kuantitas kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan selain dari kualitas, karyawan harus mampu mengefisienkan kerja, artinya karyawan harus menggunakan waktu sesingkat mungkin untuk menghasilkan kuantitas kerja. Sedangkan untuk jangka waktu kerja karyawan harus mampu melayani para nasabah sebaik dan sesingkat mungkin dengan selalu berpedoman pada pelayanan prima. Hasil penelitian diatas sesuai dengan pernyataan Guion (1965), bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal yang paling penting, yaitu pertama secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran

barang oleh individu perjam, kedua dari sudut kaulitas mengacu pada bagaimana sempuran seseorang melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakan harus berkualitas.

1. Faktor-faktor komunikasi efektif

Berikut adalah 5 hasil pembahasan dari jurnal studi literatur yang kami jadikan acuan untuk membahas jurnal yang berjudul “Komunikasi Efektif antara Karyawan Terhadap Pimpinan Perusahaan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zis et al., (2021), di era digital saat ini, banyak terjadinya perubahan komunikasi yang dialami oleh karyawan didalam kehidupan sehari-hari kita. Hal ini sering terjadi dikarenakan adanya bentuk sikap yang malas dari para karyawan untuk berkomunikasi secara tatap muka sehingga peran dari komunikasi tersebut menjadi tidak berjalan sesuai dengan apa yang kita harapkan dan menjadi sebuah prasyarat di setiap perusahaan untuk bisa menjalin komunikasi yang baik antar setiap pegawai. Peran komunikasi akhirnya yang awalnya menjadi lebih efektif dan interaktif, sekarang sudah berubah menjadi komunikasi yang sifatnya pasif. Sehingga peran komunikasi menjadi tidak efektif dan kurang berjalan dengan baik. Komunikasi menjadi kurang efektif karena dipicu oleh keterikatan para karyawan terhadap dunia internet atau online dalam setiap aktivitas sehari-hari.

Penelitian milik Komalasari et al., (2022), karyawan yang lahir di tahun 1997 memiliki karakteristik yang berbeda dalam dirinya terutama dalam hal berkomunikasi sehingga membuat para pemimpin perusahaan harus bisa memiliki cara penanganan yang berbeda untuk melatih para karyawan dalam berkomunikasi. Karyawan ini memiliki karakter yang inovatif, lengkap, dan sangat menyukai suatu kegiatan yang menyenangkan dan membuat mereka ingin belajar lebih mendalam lagi. Karyawan juga lebih suka bekerjasama dalam membentuk suatu kelompok yang lebih kuat dan imajinatif. Oleh karena itu, perlu mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari pemimpin perusahaan bawa para karyawan juga bisa belajar cara berkomunikasi yang baik, efektif dan menerapkan peran dari komunikasi tersebut sejalan dengan kemajuan perusahaan kedepannya. Sehingga pegawai akan merasa lebih dihargai oleh pemimpin perusahaannya terutama pikiran inovatifnya yang berbasis teknologi digital.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardian dan Hermawan (2022), karyawan yang hidupnya diwarnai dengan era teknologi internet yang berkembang pesat, membuat terciptanya tantangan baru bagi perusahaan dalam melatih para karyawan baik itu cara berkomunikasi maupun memberikan pelatihan terhadap cara mengelola perusahaan. Komunikasi menjadi tantangan yang utama karena menjadi kunci hubungan korelasi yang kuat antar pegawai dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Komunikasi dari pemimpin perusahaan diperlukan terhadap pegawai untuk membantu mengapresiasi mereka kedepannya dalam melatih cara berkomunikasi yang baik dan benar. Komunikasi yang dibutuhkan dan berhasil diterapkan adalah komunikasi internal dalam perusahaan antara pemimpin perusahaan yang melatih komunikasi dan kinerja pegawai lebih baik dan teratur.

Penelitian dari Pohan (2019), komunikasi dari karyawan yang berbasis digital membuat pergeseran dari komunikasi yang semula dilakukan secara tatap muka menjadi digital dalam dunia maya menggunakan internet. Hal ini menjadi tantangan bagi seorang pemimpin perusahaan agar mampu memberikan dorongan dan semangat kepada para pegawai dengan cara yang tepat dan disesuaikan dengan karakter antar generasi. Kepemimpinan menjadi suatu kunci menuju kesuksesan terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam menjalankan suatu perusahaan. Pemimpin

perusahaan perlu mengarahkan dan memberi perintah kepada pegawai agar memacu dari semangat pegawai tersebut. Pemimpin perusahaan percaya bahwa pegawai bisa menjadi generasi yang bisa diharapkan sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang ingin dicapainya.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komunikasi berdasarkan pendapat dari beberapa peneliti, maka telah mengambil beberapa faktor-faktor apa saja yang sama menurut pendapat dari kelima peneliti tersebut yang sama-sama bisa mempengaruhi dan mendukung terbentuknya suatu komunikasi yang efektif. Berikut adalah bentuk dari 7 faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut:

1. Pengetahuan, dari tingkat pengetahuan seseorang, bisa menjadi salah satu faktor utama dalam komunikasi. Seseorang mampu menyampaikan isi pesan dengan mudah apabila seseorang tersebut memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang biasanya memiliki tingkat pengetahuan sangat tinggi, maka dia akan lebih mudah dalam memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi lebih baik secara verbal maupun non verbal kepada komunikan. Menurut Siz et al., (2021), karyawan lebih mudah dalam menggunakan gawai, akan tetapi faktanya komunikasi yang dilakukan karyawan tidak berjalan secara langsung dengan sopan karena menggunakan bantuan teknologi. Hasil ini didukung dengan hasil wawancara penulis dengan pimpinan dan karyawan.
2. Pertumbuhan bisa didapatkan dengan cara mempengaruhi pola pikir dari manusia. Sehingga ini akan menunjukkan bagaimana seorang komunikan bisa menyikapi informasi berdasarkan apa yang telah diberikan oleh komunikator dan bagaimana komunikator mampu menyampaikan informasi kepada komunikan. Pertumbuhan yang dialami karyawan faktanya seperti itu karena karyawan yang umurnya masih dan memiliki keunikan tersendiri dalam gaya berkomunikasinya yang lebih santai dan berani berpendapat yang sesuai dengan apa yang dianggapnya benar sendiri (Siz et al., 2021). Karyawan sebagai penduduk digital karena hidupnya sejak usia masih dini, sudah dipaparkan hal-hal yang berkaitan dengan internet (Zorn, 2018).
3. Persepsi, merupakan cara seseorang dalam menggambarkan sesuatu atau menafsirkan beberapa informasi yang harus diolahnya untuk bisa dijadikan dalam sebuah pandangan. Pembentukan persepsi harus terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Persepsi dari karyawan menurut Budiati (2018), menganggap bahwa pola pikir mereka yang serba instan itu di era teknologi ini bisa membantu dalam mempermudah cara berkomunikasinya antara satu sama lain serta cara pandang setiap orang akan sama dengannya. Karyawan menjadi tidak sadar bahwa komunikator menjadi terabaikan dan menjadi lupa untuk para karyawan cara yang baik dalam berkomunikasi dengan atasan yang lebih tinggi (Tubs dan Moss, 2018). Menurut Nurjalisa (2020), faktanya komunikasi atasan seperti pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tidak tersampaikan dengan baik dan direspon secara melambat oleh bawahan pegawainya tanpa memperhatikan perintah yang diberikan oleh atasannya kepadanya. Effendi (2019), komunikasi yang berbasis teknologi, akan mengubah cara konektivitas sosial dari karyawan sehingga memiliki kecenderungan ketidakmampuan dalam menata tutur kata dalam berkomunikasi yang efektif.
4. Peran dan hubungan, bisa memiliki pengaruh yang terbentuk dari proses komunikasi dan bergantung dari materi atau permasalahan yang akan disampaikan termasuk cara dalam menyampaikan informasi ataupun melalui teknik komunikasi. Menurut Alyulistin (2022), ternyata karakter komunikasi dari karyawan adalah bebas dan selalu senang dengan fleksibilitas karyawan lebih cenderung berani dalam memberikan

pendapatnya. Karyawan lebih cenderung berkomunikasi dengan santai, terbuka, dan bersahabat. Hal ini terjadi karena cenderung karakter karyawan yang terlalu santai membuatnya menjadi malas berkomunikasi secara langsung. Menurut Yusuf (2023), karyawan lebih suka dalam menyampaikan komunikasinya menggunakan istilah-istilah seperti TBL (takut banget loh, slay, love language, dan red flags) yang diciptakan oleh sendirinya untuk digunakan didalam kehidupan sehari-hari mereka. Hal ini kerap kali terjadi dikarenakan bagi karyawan lebih terlihat mudah dan dapat dimengerti secara umum oleh setiap orang. Akan tetapi, dengan munculnya karakter dari komunikasi yang lebih suka menggunakan istilah-istilah tersebut, akan membuat lebih susah dimengerti oleh orang yang lebih tinggi tingkatannya dan akan membuat penyampaian informasi menjadi tidak berjalan dengan baik dan pemaknaan isi pesan tersebut tidak berhasil secara efektif.

5. Emosi, merupakan bentuk reaksi dari seseorang ketika menghadapi suatu kejadian di waktu tertentu. Emosi seringkali bisa saja tidak dapat kita kendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi mampu mempengaruhi proses terbentuknya komunikasi. Karakter komunikasi yang lebih santai, terbuka, bebas, dan bersahabat membuat ketika berkomunikasi antara komunikator kepada komunikan menjadi tidak tersampaikan dengan baik karena informasi yang diberikan tidak didengarkan dan komunikan hanya fokus kepada gadgetnya saja sehingga informasi pesan tersebut menjadi tidak benar dan membuat komunikator menjadi kesal dan marah karena karakter komunikasi dari komunikan tersebut.
6. Gender, perbedaan komunikasi antara pria dan wanita. Menurut Khotimah (2020), perbedaan komunikasi pria dan Wanita adalah cenderung untuk Wanita ketika sedang menghadapi masalah, akan lebih terbuka dan menceritakan masalahnya yang sedang dihadapinya. Sedangkan untuk pria lebih cenderung untuk diam dan berusaha menghadapi masalahnya sendiri tanpa menceritakan masalahnya kepada orang lain maupun sesama rekan kerjanya.
7. Lingkungan, dengan adanya lingkungan yang nyaman maka akan membuat interaksi komunikasi menjadi lebih efektif. Menurut Siz et al., (2021), lebih suka lingkungan yang santai dan nyaman dengan menggunakan alat bantuan internet berbasis teknologi yang membantunya dalam melakukan segala dengan praktis termasuk berkomunikasi antara satu sama lain melalui dunia virtual. Perusahaan bisa memberikan tempat yang nyaman dalam berkomunikasi dengan cara memberikan fasilitas berupa komputer di kantor dan tempat kerja yang lebih privasi (tidak ramai) agar komunikasi yang dilakukan menggunakan teknologi, bisa membuat merasa lebih dimanjakan dengan kondisi kerja yang mendukung mereka untuk tetap bertahan lama kerja didalam perusahaan.

KESIMPULAN

Dari kelima jurnal studi literatur yang dijadikan acuan, menunjukkan hasil bahwa dari 3 penelitian tersebut mengatakan bahawa masih kurang baik dalam hal berkomunikasi yang efektif dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya dan masih diperlukan dukungan dari pemimpin perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai tersebut. Sedangkan ketiga penelitian tersebut berbanding sebaliknya dengan kedua penelitian lainnya yang menyatakan bahwa peran dari komunikasi sudah bisa dijalankan dengan baik terutama dalam hal komunikasi internal di perusahaan antara pemimpin dengan pegawai. Pemimpin perusahaan juga menjadi percaya dengan karakter yang inovatif dalam hal digital akan bisa menjadi generasi yang diharapkan dan membawa

kemajuan bagi perusahaan kedepannya. Jadi, peran komunikasi untuk mempersiapkan diri didalam dunia kerja itu tidak lepas dari peran komunikasi antara atasan dengan bawahan dan diperlukan komunikasi yang baik diantara keduanya terutama dari cara pemimpin perusahaan bisa memimpin pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja dengan baik dengan memberikan bentuk apresiasi maupun pelatihan dalam meningkatkan skill maupun cara berkomunikasi yang efektif. Dilihat dari ketujuh faktor-faktor pendukung terbentuknya komunikasi, hal ini dapat kita lihat dari cara karakter yang lebih mudah dan suka dalam hal menggunakan gawai, akan tetapi hal ini membuat tidak berjalan secara langsung dengan sopan santun. Sehingga harus dirubah caranya dalam bersopan santun seperti berkomunikasi secara tatap muka. Karyawan tidak hanya diperlukan pelatihan dalam bertutur kata yang baik, tetapi juga membutuhkan latihan konsentrasi. Dengan berkonsentrasi, maka akan bisa lebih fokus mendengarkan perintah dan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Karyawan harus sadar bahwa selamanya tidak harus dimengerti oleh setiap orang dan juga harus bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan komunikasi di sekitarnya. Hal ini diperlukan agar pemilik perusahaan bisa memahami pola komunikasi agar bisa berkomunikasi dengan lancar dan juga bisa mempersiapkan diri dalam menghadapi sebenarnya termasuk baik karena memiliki sikap berkomunikasi yang lebih fleksibel dan terbuka, akan tetapi, masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lagi untuk menciptakan komunikasi yang baik. Karena yang berubah sebelumnya dikarenakan hidup di era digital, perlu adanya batasan waktu dalam menggunakan gawai ketika ada lawan bicara yang sedang mengajak berinteraksi terutama pada atasan dengan sesama karyawan di suatu perusahaan untuk bisa menunjukkan rasa saling menghormati satu sama lain dan tidak terjadi kesalahpahaman komunikasi terhadap pesan yang akan disampaikan dan diterimanya. Selain itu, perlu adanya cara mengontrol yang baik dari dalam diri sendiri yaitu dengan sadar berusaha membatasi penggunaan digital dan hanya digunakan jika hal itu sangat dibutuhkan sekali dan mendesak.

DAFTAR PUSTAKA

- Caroline, M., & Kaligis, R. A. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . 1(8), 52-61. Diambil kembali dari <https://jurnal.widuri.ac.id/index.php/insani/article/view/101>
- Dewi, N. P., Astrama, I. M., & Mashyumi, I. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Vertikal Komunikasi Horizontal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan. Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(2), 357-365. doi:<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1791>
- Hardian, V., & Hermawan, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. Kendali : Economics and Social Humanities, 1(1), 32-38. Diambil kembali dari <https://asianpublisher.id/journal/index.php/kendali/article/download/15/6>
- Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A., Alarabi, M. A., Apriliadi, R., Rabbani, N. R., & Mokodompit, N. D. (2022). Prinsip Character of A Leader. Philanthropy : Journal of Psychology, 1(6), 77-91. doi:<http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v6i1.4960>
- Maharani, N. L., Priyandari, P. R., & Indrawan, I. K. (2023). Strategi Optimalisasi Komunikasi Intrapersonal Dan Interpersonal Z Dalam Pembangunan Menuju Era Industri 5.0. Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar , 3, 1-9. Diambil kembali dari <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/pilar/article/view/6150>
- Nanlohy, A. A., & Siahaan, C. (2021). Peran Komunikasi dalam suatu Organisasi The Role of Communication in an Organization. Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial, 2(1), 104-108. doi:<https://doi.org/10.47233/jkomdis.v1i2.40>
- Nurfitrianti, M., Sumiyati, & Widjajanta, B. (2018). Gambaran Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung. Journal of Business

- Management Education, 1(3), 52-62. doi:10.17509/jbme.v3i1.14247
- Nurjannah, M., & Asthiningsih, N. W. W. (2023). Hipoglikemi pada Penderita Diabetes Mellitus Tipe 2. In Jawa Tengah : Pena Persada.
- Prakosa, A. P., Aliyyu, W. C., Rosyadah, N. J., Nur, S., & Amalia, R. I. Manifestasi oral pada pasien diabetes mellitus oral manifestations in patients with diabetes mellitus.
- Safitri, W., & Putriningrum, R. (2019). Pengaruh Terapi Relaksasi Progresif Terhadap Kadar Gula Darah Pasien Diabetes Mellitus Tipe 2. *Profesi (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian*, 16(2), 47. <https://doi.org/10.26576/profesi.275>
- Saras, P. A., Purwono, J., & Pakarti, A. T. (2022). Penerapan Relaksasi Otot Progresif Terhadap Kadar Gula Darah Pada Pasien Diabetes Mellitus Tipe 2. *Jurnal Cendikia Muda*, 2(3), 383–390.
- Solikhah, D. F., Sanndini, H., Hanim, A., & Sari, N. (2023). Penyuluhan dan Diteksi Dini Diabetes Militus di desa 1(1), 1–10.
- Tjok, D. A. P., & Made, R. S. (2020). Gambaran Tingkat Pengetahuan Tentang Penatalaksanaan Diabetes Melitus Pada Pasien Diabetes Melitus Di Rsup Sanglah. *Jurnal Medika Udayana*, 9(8), 1–4.
- Tunjung Kusuma Bintari, C., Yunida Triana, N., Tri Yudono, D., Studi Keperawatan Program Diploma III, P., Kesehatan, F., & Harapan Bangsa, U. (2021). Studi Kasus Risiko Ketidakstabilan Kadar Glukosa Darah pada Tn. R dengan Diabetes Mellitus di Desa Sokawera Kecamatan Patikraja Kabupaten Banyumas. *Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 539–546.
- Zakiudin, A., Nur Janah, E., & Karyawati, T. (2023). Laporan Penyuluhan Kesehatan Tentang Diabetes Melitus Dan Senam Kaki Diabetik Pada Warga Desa Kutayu Kecamatan Tonjong Kabupaten Brebes. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i1.837>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 1(5), 69-87. doi:<https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>Diabetes Melitus Tipe 2. *E-CliniC*, 9(2), 328. <https://doi.org/10.35790/ecl.v9i2.32852>