

Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Packaging APAYA.ID

Leadership Communication In Improving Employee Performance In The Packaging Company APAYA.ID

Riski Ardianto1*, (Drs. Buddy Riyanto, M.Si), (**Andri Astuti Itasari, S.Sos., M.I.Kom)**

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ardigento444@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran komunikasi kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan packaging APAYA.ID. Dalam iklim bisnis yang semakin kompetitif, komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan menjadi fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model analisis Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun komunikasi kepemimpinan di APAYA.ID sering kali dilakukan secara daring karena keterbatasan waktu pemimpin, penerapan manajemen yang suportif, pesan yang terarah, media komunikasi yang efektif, serta penilaian yang berkelanjutan terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang berkualitas mampu menumbuhkan rasa keterlibatan, mengurangi resistensi terhadap perubahan, serta mendorong disiplin kerja dan produktivitas. Dengan demikian, strategi komunikasi kepemimpinan yang adaptif dan efektif menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika industri packaging.

Kata Kunci: komunikasi kepemimpinan, kinerja karyawan, organisasi, APAYA.ID

Abstract

This research was motivated by the role of leadership communication in efforts to improve employee performance at the packaging company APAYA.ID. In an increasingly competitive business climate, effective communication between leaders and employees is an important foundation for creating a productive, collaborative, and goal-oriented work environment. This study uses a qualitative descriptive method with data collection

techniques in the form of interviews, observations, and documentation studies. The data obtained was analyzed through the stages of reduction, data presentation, and conclusion drawing in accordance with the Miles and Huberman analysis model. The results of the study indicate that although leadership communication at APAYA.ID is often conducted online due to the leaders' time constraints, the implementation of supportive management, targeted messages, effective communication media, and continuous assessment has proven to have a positive impact on improving employee performance. Quality communication fosters a sense of involvement, reduces resistance to change, and encourages work discipline and productivity. Thus, adaptive and effective leadership communication strategies are important factors for organizational success in facing the dynamics of the packaging industry.

Keywords: leadership communication, employee performance, organization, APAYA.ID

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Pada era kompetitif saat ini, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi, di antaranya adalah komunikasi dan kepemimpinan. Komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan sehat antara pemimpin dan karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak hanya sekadar jabatan struktural, tetapi juga meliputi kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks APAYA.ID, perusahaan packaging yang sedang berkembang, peran komunikasi kepemimpinan menjadi sangat krusial. Rebranding perusahaan dari bentuk lama menuju identitas baru menghadirkan

tantangan yang signifikan, terutama dalam menciptakan sistem komunikasi yang efektif agar setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan misi perusahaan. Sayangnya, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala, seperti keterlambatan proses produksi akibat rendahnya disiplin karyawan, minimnya kehadiran manajer dalam proses kerja, serta komunikasi yang lebih sering dilakukan secara daring. Hal tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi bagaimana komunikasi kepemimpinan diterapkan di APAYA.ID, serta bagaimana pola komunikasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan

kualitatif dengan metode deskriptif. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui deskripsi yang terperinci berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan manajer dan karyawan APAYA.ID, observasi terhadap aktivitas organisasi, serta studi dokumentasi yang meliputi arsip perusahaan, laporan internal, dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga tahapan. Pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan permasalahan penelitian. Kedua adalah penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif sehingga pola komunikasi dan dinamika kepemimpinan dapat dipahami secara menyeluruh. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menemukan makna, pola, serta hubungan antara komunikasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Untuk menjaga validitas data, dilakukan triangulasi sumber melalui perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan di

APAYA.ID memiliki peran strategis dalam menggerakkan karyawan agar mampu bekerja sesuai tujuan perusahaan. Visi dan misi organisasi telah ditetapkan dengan jelas, namun implementasinya masih terkendala pada kurangnya konsistensi dalam penyampaian pesan. Karyawan mengakui bahwa komunikasi dari pimpinan sering kali dilakukan secara daring, sehingga kurang menghadirkan kedekatan emosional. Meski demikian, adanya media komunikasi internal, rapat evaluasi, dan arahan terstruktur membantu menjaga alur kerja tetap terarah.

Pembahasan hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang komunikatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya proses pertukaran informasi dan interaksi dalam menciptakan pemahaman bersama. Selain itu, temuan ini menguatkan pandangan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan suportif mampu meningkatkan disiplin, mengurangi resistensi terhadap perubahan, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi kepemimpinan di APAYA.ID berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas komunikasi

yang baik, meskipun sebagian besar dilakukan secara daring, terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang lebih positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas. Namun demikian, keterbatasan komunikasi tatap muka dan kurangnya kedekatan emosional menjadi tantangan yang perlu diperhatikan.

Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan lebih mengoptimalkan komunikasi dua arah melalui pertemuan rutin, memperkuat budaya organisasi berbasis keterbukaan, serta mengembangkan keterampilan komunikasi pemimpin. Dengan langkah-langkah tersebut, APAYA.ID diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat posisinya di tengah persaingan industri packaging yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2012). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.