

# Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Divisi Produksi PT. Banteng Pratama

## Rubber

Rahmat Setiana<sup>1</sup>, Sukarelawati<sup>2</sup>, Desi Hasbiyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sains Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Ilmu Komputer Universitas Djuanda

Korespondensi: [Rahamtsetiana3@gmail.com](mailto:Rahamtsetiana3@gmail.com)

---

---

### ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk mempelajari gaya komunikasi kepemimpinan di Divisi Produksi PT. Banteng Pratama Rubber. Data dikumpulkan melalui catatan lapangan dan kemudian diolah melalui seleksi dan analisis untuk memberikan gambaran komprehensif tentang subjek yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kepala bagian divisi produksi cenderung menggunakan gaya komunikasi equalitarian, structuring, dan dynamic. Mereka lebih memilih komunikasi langsung secara lisan untuk memastikan pemahaman yang tepat dan menghindari miskomunikasi. Gaya komunikasi equalitarian memungkinkan adanya komunikasi dua arah terbuka antara kepala bagian dan karyawan, di mana karyawan dapat memberikan masukan dan saran. Selain itu, kepala bagian juga menerapkan gaya komunikasi structuring dengan menentukan jadwal dan rencana kerja, memberikan arahan dan tugas yang jelas, serta menyampaikan aturan pekerjaan. Dalam gaya komunikasi dynamic, kepala bagian secara langsung menegur karyawan yang melakukan kesalahan dan mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam diskusi. Gaya komunikasi ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi kepemimpinan ini memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif, memotivasi karyawan, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Penggunaan bahasa informal menciptakan suasana yang santai, sementara instruksi yang jelas dan terperinci memastikan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya komunikasi dua arah terbuka antara kepala bagian dan karyawan, pengaturan jadwal dan tugas yang jelas, serta memberikan umpan balik positif dan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi. Dengan menerapkan gaya komunikasi kepemimpinan yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

**Kata Kunci:** Komunikasi kepemimpinan, Gaya Komunikasi, Komunikasi Organisasi

## PENDAHULUAN

Hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Komunikasi yang baik antara kedua belah pihak menjadi penentu keberhasilan suatu kegiatan atau rencana. Setiap pemimpin memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda. Gaya komunikasi yang dipilih oleh seorang pemimpin berdampak pada kenyamanan bawahannya di lingkungan kerja. Pesan yang disampaikan oleh pemimpin haruslah tepat dan efektif. Pemilihan gaya komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap cara penerimaan pesan tersebut (Sembiring, 2017).

Terdapat enam gaya komunikasi dalam organisasi, yaitu *The Equalitarian Style*, *The Controlling Style*, *The Dynamic Style*, *The Relinquishing Style*, *The Structuring Style*, *The Withdrawal Style* (Fajrie, 2017). Seorang pemimpin yang sukses umumnya menggunakan gaya komunikasi yang tegas dalam kegiatan sehari-harinya. Pemimpin yang berkompoten memiliki kemampuan komunikasi yang efisien, yang dapat mendorong partisipasi karyawan yang dipimpinnya. Gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin mencerminkan kebiasaan dan kepribadian sehari-hari, serta memiliki tiga pola dasar, yaitu fokus pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil, memprioritaskan kerjasama antar semua karyawan, dan memegang peran dasar dalam kepemimpinan. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah mengenai gaya komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. Banteng Pratama Rubber. PT. Banteng Pratama Rubber merupakan perusahaan manufaktur ban yang telah lama berdiri dan telah menjadi pionir dalam menggunakan nitrogen dalam proses produksi ban untuk meningkatkan kualitas dan performa produk. Divisi Produksi PT. Banteng Pratama Rubber merupakan bagian penting dari perusahaan ini, di mana karyawan bertanggung jawab atas proses produksi berbagai jenis ban yang diproduksi oleh perusahaan ini. Meskipun perusahaan ini telah mencapai kesuksesan dalam industri ban, terdapat beberapa tantangan di Divisi Produksi. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain keterlambatan dalam penyampaian laporan kepada atasan terkait permasalahan yang terjadi, keterlambatan karyawan dalam masuk kerja, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya menggunakan alat keselamatan kerja. Hal-hal ini mempengaruhi proses kerja dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala bagian produksi di Divisi Produksi PT. Banteng Pratama Rubber. Dengan menganalisis gaya komunikasi kepemimpinan, penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian deskriptif kualitatif, sistem kerja yang digunakan memiliki beberapa tahapan mulai dari klarifikasi, penjelasan dan kesimpulan. Data dikumpulkan sebagai catatan lapangan, kemudian diolah melalui seleksi dan analisis, kemudian disajikan sebagai laporan lapangan Yuliani (2018).

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Wulandari, 2015), penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai sebuah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa teks tertulis atau lisan yang berasal dari individu-individu dan perilaku yang dapat diamati. Dalam konteks jurnal ilmiah, penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang mengumpulkan informasi secara mendalam melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Setelah melakukan analisis berdasarkan enam gaya komunikasi menurut Tubbs dan Moss, peneliti menemukan bahwa kepala bagian di divisi produksi cenderung lebih dominan menggunakan gaya komunikasi *equalitarian* akan tetapi selain itu juga terdapat gaya komunikasi *structuring*, dan *dynamic* sebagai berikut:

### **1) Gaya Komunikasi *Equalitarian***

Gaya komunikasi dengan ciri ini yaitu berlakunya arus penyebaran pesan secara verbal melalui lisan dan bersifat dua arah atau disebut *two ways communication*. Komunikasi dengan jenis gaya ini dipakai secara terbuka, setiap orang atau anggota dapat mengemukakan pendapatnya dalam kondisi yang lebih santai, rileks, dan informal.

a) Kepala bagian lebih memilih komunikasi lisan untuk menghindari miskomunikasi dan mempercepat penyampaian pesan di organisasi. Melalui komunikasi langsung, ia memudahkan tindakan komunikasi dan mencapai kesepakatan dengan karyawan, baik di lapangan (Operator Produksi) maupun melalui kepala shift. Kabag lebih sering memberikan informasi secara langsung kepada karyawan, menggunakan panggilan langsung atau melalui kepala shift dalam menyampaikan perintah atau informasi.

b) Kepala bagian menerapkan komunikasi terbuka dan menerima masukan dari bawahannya. Budi Maulana, kepala shift, mengatakan bahwa kabag terbuka dalam

menerima sarannya terkait sarana dan prasarana di lapangan. Salah satu operator juga dapat memberikan feedback kepada kabag tentang perbaikan sarana dan prasarana di area produksi.

c) Kepala bagian menggunakan bahasa informal saat berkomunikasi dengan karyawan untuk menciptakan suasana santai. Tujuan utamanya tetap memberikan instruksi yang jelas dan efektif. Karyawan melaporkan variasi penggunaan bahasa formal dan informal tergantung pada situasi. Kepala bagian terbuka terhadap masukan dan menyadari kemungkinan kesalahan.

d) Kepala bagian menerapkan komunikasi terbuka dengan bawahannya, termasuk menerima masukan dan saran. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memudahkan pencapaian tujuan bersama.

## 2) Gaya Komunikasi Structuring

Gaya komunikasi structuring merupakan jenis gaya komunikasi yang digunakan untuk memperkuat perintah atau tugas yang harus dilakukan, merencanakan tugas, dan struktur organisasi. Fokus dari gaya komunikasi ini adalah memberikan pengaruh kepada anggota organisasi dengan membagikan informasi tentang tujuan, aturan, dan rencana kerja yang berlaku dalam organisasi tersebut, baik melalui pesan tertulis maupun lisan.

Peneliti melihat gaya komunikasi pimpinan PT. Banteng Pratama Rubber dalam hal ini kepala bagian divisi produksi, yang mencerminkan gaya komunikasi Structuring adalah sebagai berikut:

a) Menentukan Jadwal dan Rencana, kepala bagian memainkan peran penting dalam menentukan rencana dan jadwal di tempat kerja. Seperti misalnya pada saat kepala bagian menyusun jadwal kerja yang efektif dan efisien untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Selain itu, kepala bagian juga dapat mengatur waktu untuk briefing dan apel pagi secara berkala, seperti yang dijelaskan sebelumnya, untuk memastikan semua anggota tim mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan tetap terorganisir.

b) Memberikan arahan dan tugas, kepala bagian memberikan arahan jelas kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah. Mereka juga memberikan dukungan dan bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan. Ini mempengaruhi karyawan agar merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

c) Menyampaikan Aturan Pekerjaan, Kepala bagian menjelaskan aturan dan kebijakan perusahaan secara terperinci dalam briefing, evaluasi, atau apel untuk memastikan pemahaman karyawan. Mereka juga bertanggung jawab dalam

menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dan benar. Contohnya, saat kepala bagian piket untuk mengecek area produksi, mereka memberikan pengawasan dan pengarahan kepada karyawan untuk memahami konsekuensi jika aturan tidak diikuti dengan baik.

### 3) Gaya Komunikasi Dynamic

Gaya komunikasi dynamic style cenderung agresif dan dinamis, karena pengirim pesan memahami bahwa lingkungan kerja yang dihadapinya menuntut tindakan yang cepat. Tujuan dari gaya komunikasi ini selain untuk menstimulasi agar karyawan dapat bekerja lebih cepat tetapi juga lebih baik.

Peneliti melihat gaya komunikasi kepala bagian divisi produksi, yang mencerminkan gaya komunikasi Structuring adalah sebagai berikut:

a) Menegur Karyawan, Kepala bagian secara langsung menegur karyawan yang melakukan kesalahan di area produksi, tetapi tetap memperhatikan situasi dan kondisi agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan. Kepala bagian memiliki gaya komunikasi terus terang dan langsung dalam menunjukkan kesalahan, memberikan arahan perbaikan, dan juga memberikan kesempatan bagi operator untuk memberikan feedback tentang perbaikan sarana dan prasarana.

b) Kepala bagian mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam diskusi, dengan memberikan apresiasi atas ide atau gagasan yang disampaikan, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, kepala bagian juga menggunakan pertanyaan atau arahan yang spesifik untuk fokus pada topik yang dibahas dan memberikan harapan yang jelas kepada karyawan. Dengan cara ini, kepala bagian menciptakan lingkungan kerja inklusif di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan aktif berpartisipasi dalam diskusi untuk mencapai tujuan bersama.

## KESIMPULAN

Gaya komunikasi kepemimpinan dalam divisi produksi PT. Banteng Pratama Rubber didominasi oleh komunikasi equalitarian, structuring, dan dynamic. Kepala bagian menggunakan komunikasi dua arah secara terbuka dengan bawahannya, memperhatikan aturan dan struktur organisasi, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi dan berpartisipasi aktif dalam diskusi.

Gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala bagian memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi karyawan, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Penggunaan bahasa informal menciptakan suasana yang santai, sementara penggunaan instruksi yang jelas dan terperinci memastikan pemahaman karyawan terhadap tugas yang

diberikan. Kepala bagian juga membuka peluang bagi karyawan untuk memberikan masukan, saran, dan ide-ide, sehingga menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan perbaikan.

## REFERENSI

- Fajrie, Mahfudlah. (2017). "Gaya Komunikasi Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah." *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 2(1), 53-76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiono, B. A. (2018). "Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya." *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146.
- Sembiring, M. (2017, November 30). "Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo." *JURNAL AGRICA*, 10(2), 86.
- Sofiani, E. (2020). "Gaya Komunikasi Pimpinan Grup Leader di PT. TK. Industrial Indonesia Dalam Penegakkan budaya 5S (Departemen Bottom UV Shift A)." *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 1-10.
- Suryanto. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Pusaka Setia.
- Wulandari, P. (2015). "Gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. White and Blue di Pekanbaru." *Jom FISIP*, 2(1), 7.
- Yuliani, W. (2018). "Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling." *Quanta*, 2(2), 83-91.