

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya

Reksa Dzul Ikraami Maalikul Mulki¹, Nanda Tria Rahmadani², Dita Lestari³

¹Universitas Djuanda, Reksadzul@gmail.com

²Universitas Djuanda, nandatriarahmadani@gmail.com

³Universitas Djuanda, ditalestari062@gmail.com

Dst.

ABSTRAK

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya penting untuk memastikan koordinasi dan pertukaran informasi yang lancar, tetapi juga memainkan peran vital dalam membangun hubungan yang harmonis di antara anggota organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan desa, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta antar sesama pegawai, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pemberian layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Desa Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, yang mencakup keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang merasa didukung melalui komunikasi yang baik cenderung lebih tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang baik, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Implementasi komunikasi yang efektif juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Dengan merasa didengar dan dihargai, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Pengaruh, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya penting untuk memastikan koordinasi dan pertukaran informasi yang lancar, tetapi juga memainkan peran vital dalam membangun hubungan yang harmonis di antara anggota organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan desa, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta antar sesama pegawai, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pemberian layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Desa Sukakarya, sebagai salah satu organisasi pemerintahan desa, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program dan layanan yang disediakan. Keberhasilan Desa Sukakarya dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja para pegawai desa yang terlibat di dalamnya. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait komunikasi organisasi di Desa Sukakarya, seperti kurangnya koordinasi antarpegawai, informasi yang tidak tersampaikan dengan baik, dan adanya kesalahpahaman. Hal ini diduga berdampak pada kinerja pegawai desa yang belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Teori komunikasi organisasi oleh DeVito (1997), sebagaimana yang diperluas oleh Aw (2011), menyoroti beberapa aspek kunci yang relevan dalam konteks pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Fokus utama teori ini mencakup keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, yang menjadi landasan dalam mengkaji dinamika komunikasi di dalam sebuah organisasi. **1) Keterbukaan** dalam komunikasi organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyediakan akses terbuka terhadap informasi dan ide-ide. DeVito (1997) menekankan pentingnya keterbukaan sebagai dasar bagi terciptanya lingkungan kerja yang transparan dan meminimalisir kesalahpahaman di antara pegawai. Aw (2011) menambahkan bahwa keterbukaan juga memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang partisipatif dan memberdayakan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. **2) Empati** merupakan kemampuan untuk memahami dan merespons perasaan serta perspektif orang lain. Dalam konteks komunikasi organisasi, DeVito (1997) menjelaskan bahwa sikap empati memungkinkan terciptanya hubungan interpersonal yang lebih kuat dan meningkatkan kepercayaan antar anggota tim. Aw (2011) mengamati bahwa empati yang ditunjukkan oleh manajer atau pimpinan dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan bersama dan meningkatkan motivasi kerja. **3) Sikap**

Mendukung mengacu pada cara organisasi memberikan dukungan moral dan praktis kepada anggota timnya. Menurut DeVito (1997), sikap ini mencakup responsif terhadap kebutuhan individu, penghargaan terhadap kontribusi mereka, dan penanganan yang adil terhadap masalah-masalah personal. Aw (2011) menyoroti bahwa sikap mendukung yang konsisten dari manajemen dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. **4) Sikap Positif** mencakup cara pandang yang optimis dan konstruktif terhadap tantangan dan kesempatan yang dihadapi oleh organisasi. DeVito (1997) menunjukkan bahwa sikap ini dapat menular di antara anggota tim dan menciptakan energi kolektif yang menggerakkan pencapaian tujuan bersama. Aw (2011) menambahkan bahwa sikap positif juga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, menciptakan kondisi di mana inovasi dan kolaborasi dapat berkembang. **5) Kesetaraan** dalam komunikasi organisasi menekankan pentingnya mengurangi disparitas kekuasaan dan memperlakukan semua anggota organisasi dengan adil dan seimbang. DeVito (1997) menggarisbawahi bahwa kesetaraan menciptakan iklim di mana setiap suara dihargai dan dipertimbangkan secara serius dalam proses pengambilan keputusan. Aw (2011) menyoroti bahwa kesetaraan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai terhadap organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan stabilitas dalam jangka panjang

Dalam konteks "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya", konsep kinerja pegawai yang diuraikan oleh Mathis dan Jackson (2011) memberikan kerangka kerja yang relevan untuk mengevaluasi dampak komunikasi organisasi terhadap berbagai aspek kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Komunikasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi semua dimensi kinerja ini dengan cara yang positif, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hasil kerja, memastikan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, mendukung tingkat kehadiran yang baik, serta memperkuat kemampuan bekerjasama di antara staf dan departemen yang berbeda di Desa Sukakarya.

Komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Dengan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan desa, staf administrasi, dan unit-unit kerja lainnya, pegawai dapat lebih mudah memahami tujuan organisasi dan tugas mereka dengan jelas. Komunikasi yang terbuka dan transparan juga memungkinkan untuk mengatasi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan program-program pelayanan masyarakat. Selain itu, komunikasi yang baik juga berdampak

pada motivasi pegawai, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat alur kerja, meningkatkan tingkat frustrasi, dan berpotensi menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi organisasi di Desa Sukakarya menjadi krusial untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai dan efisiensi dalam pelayanan publik.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam konteks hubungannya dengan organisasi tempatnya bekerja. **Mathis dan Jackson (2011)** menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai dimensi, yang mencakup. **1) Kuantitas hasil** mencerminkan seberapa banyak atau seberapa produktif seorang pegawai dalam menghasilkan output atau melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya, jumlah proyek yang diselesaikan atau volume pekerjaan yang berhasil dilakukan dalam periode waktu tertentu. **2) Kualitas hasil** mengacu pada tingkat keunggulan atau standardisasi hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Ini mencakup sejauh mana hasil kerja memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. **3) Ketepatan waktu** dari hasil mengindikasikan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini menunjukkan kemampuan untuk mengelola waktu dengan efektif dan menghormati tenggat waktu yang telah ditetapkan. **4) Kehadiran** mengacu pada tingkat kehadiran atau ketidakhadiran seorang pegawai dalam tempat kerja. Kehadiran yang baik menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, sementara ketidakhadiran yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. **5) Kemampuan bekerjasama** menilai sejauh mana seorang pegawai mampu berkolaborasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, baik di dalam tim maupun lintas tim. Kemampuan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien.

Dalam konteks "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya", konsep kinerja pegawai yang diuraikan oleh Mathis dan Jackson (2011) memberikan kerangka kerja yang relevan untuk mengevaluasi dampak komunikasi organisasi terhadap berbagai aspek kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa. Komunikasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi semua dimensi kinerja ini dengan cara yang positif, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas hasil kerja, memastikan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, mendukung tingkat kehadiran yang baik, serta

memperkuat kemampuan bekerjasama di antara staf dan departemen yang berbeda di Desa Sukakarya. Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk menggali pengaruh yang dimiliki oleh faktor-faktor komunikasi organisasi tersebut terhadap kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Dengan mempertimbangkan pandangan teoritis DeVito (1997) yang dikembangkan oleh Aw (2011), penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana implementasi komunikasi yang efektif dalam organisasi mampu memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan unit kerja.

Dari observasi sementara di Desa Sukakarya masih ditemukan kinerja yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beban kerja yang tidak seimbang antarpegawai yaitu pelimpahan beban kerja yang tidak seimbang oleh kepala desa terhadap staffnya, kurangnya komunikasi untuk memberikan motivasi kepada pegawai, kurangnya disiplin pegawai yang dilihat dari rapat-rapat yang sering kali dimulai terlambat, seringnya izin tidak terdokumentasi dengan baik, ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya. Untuk mencapai tujuan penelitian, beberapa langkah metodologis diterapkan secara sistematis dan terstruktur.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak (Sugiyono, 2005). Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, akan tetapi lebih menekankan pada makna. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya.

Yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah: 1). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya. a. Tingkat keterbukaan komunikasi antara kepala desan dan staff b. Hal yang dapat meningkatkan tingkat empati dalam komunikasi di desa. 2) Pengaruh motivasi komunikasi kepala desa kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lokasi penelitian terletak di Desa Sukakarya Kecamatan Megamendung. Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah: 1) Studi Pustaka, yaitu dengan membaca dan mencari buku-buku yang berhubungan

langsung dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya. 2)Wawancara, wawancara terstruktur dengan kisi-kisi pertanyaan sebanyak 10 soal dan 10 informan yang merupakan staff desa diantaranya :

No	Nama	Jabatan	Ket
1	Hasan S	Kepala Desa	
2	Hudri	Sekretaris Desa	
3	Reksa Dzul	Kasi Kesejahteraan	
4	Bunyamin	Kasi Pelayanan	
5	Rara	Kasi Pemerintahan	
6	Siti Masripah	Kaur Keuangan	
7	Fajar	Kaur Perencanaan	
8	Asep Tomi	Kaur Tu& Umum	
9	Uki	Staff	
10	Dewi	Staff	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterbukaan dalam komunikasi organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Keterbukaan ini mencakup transparansi informasi, kejelasan dalam komunikasi, dan kesediaan untuk mendengarkan serta memperhatikan pendapat dari berbagai pihak di dalam desa. Dalam konteks pemerintahan desa, keterbukaan komunikasi organisasi memungkinkan untuk memperkuat koordinasi antara pimpinan desa, staf administrasi, dan unit-unit kerja lainnya. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, pegawai desa di Sukakarya dapat dengan lebih baik memahami visi, misi, serta tujuan dari kebijakan dan program-program yang diimplementasikan oleh pemerintah desa. Mereka juga merasa lebih termotivasi karena merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki akses informasi yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Keterbukaan dalam komunikasi juga memungkinkan untuk mengatasi

potensi kesalahpahaman di antara pegawai, sehingga meminimalkan konflik yang tidak perlu dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, di mana setiap pegawai merasa nyaman untuk mengemukakan ide-ide mereka tanpa rasa takut akan diskriminasi atau hukuman. Dalam jangka panjang, keterbukaan komunikasi organisasi di Desa Sukakarya juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa, karena mereka melihat bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara transparan dan dengan memperhatikan kepentingan bersama.

Namun demikian, implementasi keterbukaan komunikasi organisasi tidak selalu mudah. Desa Sukakarya mungkin menghadapi tantangan seperti budaya kerja yang tertutup, perbedaan pandangan antar generasi, serta keterbatasan teknologi informasi yang dapat menghambat aliran informasi yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk mengembangkan kebijakan dan praktik komunikasi yang mendorong keterbukaan, termasuk penggunaan teknologi yang memungkinkan akses informasi yang lebih luas dan cepat bagi semua pegawai. Dengan demikian, keterbukaan komunikasi organisasi dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efisiensi dalam pelayanan publik di Desa Sukakarya.

Empati dalam konteks komunikasi organisasi memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Empati mencakup kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan, pandangan, serta kebutuhan orang lain, termasuk antara atasan dan bawahan dalam lingkungan pemerintahan desa. Dengan adanya komunikasi yang empatik, pimpinan desa di Sukakarya dapat lebih baik memahami tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh staf administrasi serta mempertimbangkan perspektif mereka dalam pengambilan keputusan.

Empati dalam komunikasi organisasi juga berdampak pada motivasi pegawai, karena mereka merasa didengarkan dan dipedulikan oleh pimpinan mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai sebagai individu yang memiliki kontribusi yang penting dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, komunikasi yang empatik juga dapat memperkuat hubungan antarpegawai, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif di mana semua orang merasa nyaman untuk berbagi ide dan solusi.

Namun demikian, implementasi komunikasi yang empatik tidak selalu

mudah. Pemerintah desa Sukakarya mungkin menghadapi tantangan seperti perbedaan budaya atau latar belakang yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap empati, serta tekanan kerja yang tinggi yang membuat sulit bagi atasan untuk benar-benar memperhatikan kebutuhan individual setiap pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan desa untuk secara aktif mengembangkan keterampilan empati dalam komunikasi mereka, termasuk mendengarkan secara aktif, mengakui perasaan dan perspektif pegawai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung.

Dengan memprioritaskan empati dalam komunikasi organisasi, pemerintah desa Sukakarya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Sikap mendukung dalam komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Sikap ini mencakup perilaku dan respons yang positif serta konstruktif dari pimpinan dan sesama pegawai terhadap ide, inisiatif, dan kinerja satu sama lain. Dalam konteks pemerintahan desa, sikap mendukung dari pimpinan desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan membangun kepercayaan di antara staf administrasi.

Pentingnya sikap mendukung dalam komunikasi organisasi adalah bahwa hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh atasan dan kolega mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam tugas-tugas mereka. Sikap mendukung juga menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka.

Selain itu, sikap mendukung dalam komunikasi organisasi juga membantu mengurangi ketegangan dan konflik antarpegawai. Ketika setiap orang merasa didukung dan dihargai, mereka lebih mungkin untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat solidaritas tim dan kemampuan desa untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa sikap mendukung dalam komunikasi organisasi bukanlah sesuatu yang dapat diimplementasikan dengan mudah tanpa adanya kesadaran dan komitmen dari pimpinan dan seluruh anggota organisasi. Pemerintah desa Sukakarya perlu mengembangkan budaya organisasi yang mempromosikan sikap mendukung melalui pelatihan, pembinaan, dan

implementasi kebijakan yang mendukung kolaborasi dan responsivitas terhadap kebutuhan pegawai.

Dengan memprioritaskan sikap mendukung dalam komunikasi organisasi, Desa Sukakarya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, harmonis, dan produktif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga mendukung upaya untuk meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat secara keseluruhan.

Sikap positif dalam komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Sikap ini mencakup pendekatan yang optimis, konstruktif, dan mendukung dari pimpinan dan sesama pegawai terhadap permasalahan, ide, dan situasi yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pemerintahan desa, sikap positif memainkan peran kunci dalam menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan memotivasi.

Keberadaan sikap positif dalam komunikasi organisasi dapat meningkatkan moral dan motivasi pegawai. Ketika pimpinan desa dan staf administrasi menunjukkan sikap yang optimis dan mendukung, pegawai merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap positif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana ide-ide baru disambut dengan baik dan solusi-solusi kreatif didorong untuk diimplementasikan.

Selain itu, sikap positif dalam komunikasi organisasi juga memperkuat hubungan interpersonal antarpegawai. Ketika komunikasi didominasi oleh sikap yang positif, tercipta suasana kerja yang harmonis dan bebas dari konflik yang tidak perlu. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat solidaritas tim dan kemampuan mereka untuk bekerja sama secara efektif.

Namun demikian, sikap positif dalam komunikasi organisasi tidak selalu mudah dipertahankan, terutama dalam lingkungan yang mungkin diwarnai oleh tekanan kerja, perbedaan pendapat, atau perubahan yang cepat. Pemerintah desa Sukakarya perlu mengembangkan budaya organisasi yang mendorong dan mendukung sikap positif melalui pembinaan, pengembangan kepemimpinan yang mempromosikan optimisme, dan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai.

Dengan memprioritaskan sikap positif dalam komunikasi organisasi, Desa Sukakarya dapat memperkuat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasional dan meningkatkan kualitas layanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat. Sikap positif bukan hanya merupakan sikap yang diharapkan, tetapi

juga merupakan kunci untuk membangun budayakerja yang sehat dan produktif di tingkat desa.

Kesetaraan dalam komunikasi organisasi adalah prinsip yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Sukakarya. Konsep ini mencakup perlakuan yang adil, penghargaan terhadap keberagaman, dan pembukaan ruang partisipasi yang sama bagisemua anggota organisasi, tanpa memandang status atau hierarki jabatan. Dalam konteks pemerintahan desa, kesetaraan dalam komunikasi organisasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi dari berbagai perspektif.

Kesetaraan dalam komunikasi organisasi memungkinkan pimpinan desa untuk lebih mudah berinteraksi secara terbuka dengan staf administrasi dan mendorong partisipasi aktifdalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan desa, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap keputusan yang diambil. Pegawai yang merasa setara dalam komunikasi memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen terhadap hasil kerja dan mendorong inovasi serta kreativitas dalam penyelesaian masalah.

Selain itu, kesetaraan dalam komunikasi organisasi juga membantu mengurangi kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Dengan mempromosikan budaya komunikasi yang terbuka dan tanpa hambatan, Desa Sukakarya dapat menciptakan lingkungan di mana setiap pendapat didengar dan dipertimbangkan, sehingga memperkuat kolaborasi antardepartemen dan meningkatkan efisiensi pelayanan publik.

Namun demikian, menciptakan kesetaraan dalam komunikasi organisasi tidak selalu mudah dan sering kali menghadapi tantangan seperti tradisi hierarki yang kuat, resistensi terhadap perubahan, atau kecenderungan untuk mengutamakan kepentingan individu daripada kepentingan bersama. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa Sukakarya untuk secara proaktif mengembangkan kebijakan dan praktik komunikasi yang mengedepankan kesetaraan, termasuk pelatihan tentang komunikasi efektif dan inklusif bagisemua pegawai.

Dengan memprioritaskan kesetaraan dalam komunikasi organisasi, Desa Sukakarya tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, tetapi juga membangun fondasi yang kuat

untuk keberlanjutan dan pertumbuhan yang inklusif di tingkat lokal.

Kuantitas kerja mengacu pada volume atau jumlah tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu, dan pengaruhnya sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi di Desa Sukakarya. Komunikasi yang efektif dan terstruktur memainkan peran krusial dalam mengatur dan mengarahkan kuantitas kerja pegawai.

Dalam konteks pemerintahan desa, komunikasi organisasi yang baik memastikan bahwa setiap pegawai memahami dengan jelas tugas-tugas yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang diberikan, serta harapan kualitas dari hasil pekerjaan mereka. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu mengurangi ambiguitas dan kesalahpahaman, sehingga memungkinkan pegawai untuk fokus pada pencapaian target kerja dengan efisien.

Komunikasi organisasi yang efektif juga berperan dalam mendukung koordinasi antarpegawai dan antarunit kerja. Ketika informasi tentang proyek-proyek atau tugas-tugas yang sedang berlangsung disampaikan dengan baik, pegawai dapat bekerja secara lebih terkoordinasi dan mengurangi tumpang tindih dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya mengoptimalkan penggunaan sumber daya, tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Namun, tantangan dalam mengelola kuantitas kerja sering kali muncul dari kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif. Misalnya, kebingungan tentang prioritas pekerjaan atau kurangnya informasi yang cukup dapat menghambat kemajuan dan menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas-tugas.

Oleh karena itu, pemerintah desa Sukakarya perlu berkomitmen untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem komunikasi organisasi mereka. Ini dapat dilakukan melalui penggunaan berbagai saluran komunikasi yang sesuai, seperti pertemuan rutin, penggunaan teknologi informasi untuk berbagi informasi secara real-time, serta pendekatan manajemen yang transparan dan terbuka terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai.

Dengan memprioritaskan komunikasi organisasi yang efektif, Desa Sukakarya dapat meningkatkan kuantitas kerja pegawai, mengoptimalkan kinerja, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat setempat.

Kualitas kerja merujuk pada standar atau tingkat keunggulan dalam

pelaksanaan tugas-tugas oleh pegawai, dan pengaruhnya sangat tergantung pada komunikasi organisasi di Desa Sukakarya. Komunikasi yang baik dan efektif dalam organisasi memiliki dampak langsung terhadap kualitas kerja pegawai.

Dalam konteks pemerintahan desa, komunikasi organisasi yang baik memastikan bahwa pegawai memahami dengan jelas tujuan dan standar yang harus dicapai dalam menjalankan tugas mereka. Informasi yang tepat waktu dan akurat memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efisien dan menghasilkan hasil yang berkualitas. Komunikasi yang jelas dan terbuka juga membantu mengurangi kesalahpahaman, sehingga meminimalkan kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi pegawai. Melalui umpan balik yang konstruktif dan pelatihan yang tepat, pegawai dapat terus meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Komunikasi yang mendukung dan responsif juga membangun kepercayaan dan motivasi pegawai untuk mencapai standar yang tinggi dalam kualitas kerja mereka.

Namun demikian, tantangan dalam mencapai kualitas kerja yang optimal sering kali terkait dengan kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif di antara pimpinan dan bawahan, serta antarunit kerja. Misalnya, ketidaktahuan tentang ekspektasi atau perubahan dalam kebijakan dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk mencapai kualitas kerja yang diharapkan.

Untuk mengatasi ini, pemerintah desa Sukakarya perlu meningkatkan sistem komunikasi organisasi mereka. Ini termasuk memperkuat saluran komunikasi yang ada, seperti rapat rutin, komunikasi daring, dan penggunaan teknologi informasi untuk memfasilitasi aliran informasi yang efektif. Selain itu, penting juga untuk mempromosikan budaya terbuka dan transparansi dalam komunikasi, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka.

Dengan memprioritaskan komunikasi organisasi yang baik, Desa Sukakarya dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi, dan secara keseluruhan, meningkatkan pelayanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat setempat.

Ketepatan waktu adalah faktor kritis yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi di Desa Sukakarya, dan memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dan tepat waktu memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tugas-tugas dan proyek-proyek yang dijalankan oleh

pegawai diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pemerintahan desa, ketepatan waktu dalam komunikasi organisasi mencakup pengiriman informasi yang tepat waktu mengenai tenggat waktu proyek, perubahan kebijakan, atau perubahan dalam prioritas pekerjaan. Komunikasi yang jelas dan terstruktur membantu meminimalkan penundaan dalam pelaksanaan tugas-tugas, serta mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya yang tersedia.

Komunikasi organisasi yang tepat waktu juga memungkinkan untuk koordinasi yang lebih baik antara unit-unit kerja dan antara pimpinan dengan bawahan. Dengan pemahaman yang jelas tentang jadwal dan prioritas, pegawai dapat mengatur waktu mereka dengan lebih efisien dan menghindari tumpang tindih dalam pekerjaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memungkinkan untuk penyelesaian proyek-proyek secara lebih efektif dan tepat waktu.

Namun demikian, tantangan dalam mencapai ketepatan waktu sering kali terkait dengan kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif. Misalnya, informasi yang tidak disampaikan dengan jelas atau tidak tepat waktu dapat menyebabkan kesalahpahaman atau penundaan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dapat berdampak pada kinerja keseluruhan.

Untuk mengatasi ini, pemerintah desa Sukakarya perlu meningkatkan sistem komunikasi organisasi mereka. Ini meliputi meningkatkan frekuensi dan kualitas rapat-rapat, memanfaatkan teknologi informasi untuk pengiriman pesan yang lebih cepat dan efisien, serta mengadopsi praktik manajemen waktu yang baik. Selain itu, penting untuk mempromosikan budaya komunikasi yang terbuka dan responsif di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai.

Dengan memprioritaskan komunikasi organisasi yang tepat waktu, Desa Sukakarya dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai, memperbaiki efisiensi operasional, dan pada akhirnya, meningkatkan pelayanan publik yang mereka tawarkan kepada masyarakat.

Kehadiran dalam konteks ini mengacu pada tingkat kehadiran dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan oleh pemerintah Desa Sukakarya. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kehadiran pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga aktif dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi kehadiran pegawai

dalam beberapa cara. Pertama, komunikasi yang jelas tentang tujuan, peran, dan ekspektasi pekerjaan membantu memotivasi pegawai untuk hadir dan terlibat secara positif dalam tugas-tugas mereka. Ketika pegawai memahami pentingnya kontribusi mereka terhadap tujuan yang lebih besar, mereka cenderung lebih termotivasi untuk hadir dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Kedua, komunikasi yang terbuka dan transparan juga membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan pegawai terhadap proses pengambilan keputusan dan perubahan organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai dalam proses komunikasi, mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dengan penuh semangat dan komitmen.

Namun demikian, tantangan dalam menjaga kehadiran pegawai sering kali terkait dengan kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif. Misalnya, ketidaktahuantentang perubahan jadwal atau prioritas pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpastian dan kurangnya motivasi untuk hadir secara penuh.

Untuk mengatasi ini, pemerintah desa Sukakarya perlu memprioritaskan komunikasi organisasi yang baik dan efektif. Ini meliputi mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan pembaruan dan arahan, menggunakan teknologi informasi untuk menyampaikan informasi secara cepat dan tepat waktu, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan memperkuat komunikasi organisasi yang memadai, Desa Sukakarya dapat meningkatkan kehadiran dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat.

Kemampuan bekerja sama adalah aspek kritis dalam kinerja pegawai di Desa Sukakarya, dan pengaruhnya sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif. Kemampuan bekerja sama mencakup kolaborasi yang harmonis antara pegawai, baik di dalam unit kerja maupun lintas departemen, untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Komunikasi organisasi yang baik memfasilitasi kemampuan bekerja sama dengan beberapa cara. Pertama, komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan para pegawai untuk saling memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dalam proyek atau tugas tertentu. Dengan pemahaman yang jelas tentang kontribusi individu dan harapan tim, pegawai dapat berkolaborasi secara efisien dan mengoptimalkan hasil kerja mereka. Kedua, komunikasi organisasi yang mendukung juga membangun kepercayaan dan rasa saling menghargai di antara

pegawai. Ketika setiap anggota tim merasa didengar, dihargai, dan memiliki kontribusi yang berarti dalam proses kolaborasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama secara produktif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertukaran ide serta solusi kreatif dalam mencapai tujuan bersama.

Namun demikian, tantangan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sama seringkali terkait dengan kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif. Misalnya, ketidaktahuan tentang tujuan yang jelas atau peran masing-masing anggota tim dapat menghambat kolaborasi yang efektif dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Untuk mengatasi ini, pemerintah desa Sukakarya perlu memperkuat komunikasi organisasi mereka dengan mengadopsi praktik yang mendukung kolaborasi dan kerja tim. Ini dapat meliputi pengaturan pertemuan rutin untuk memperjelas tujuan dan strategi, memfasilitasi sesi brainstorming atau diskusi kelompok untuk mempromosikan pertukaran ide, serta membangun budaya kerja yang menghargai kerjasama dan kontribusi setiap anggota tim.

Dengan memprioritaskan komunikasi organisasi yang mendukung kemampuan bekerja sama, Desa Sukakarya dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka, memperkuat kolaborasi antarunit kerja, dan pada akhirnya, meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Desa Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, yang mencakup keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang merasa didukung melalui komunikasi yang baik cenderung lebih tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang baik, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Implementasi komunikasi yang efektif juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Dengan merasa didengar dan dihargai, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi organisasi di Desa Sukakarya menjadi suatu kebutuhan mendesak. Langkah-langkah untuk meningkatkan keterbukaan, mengedepankan empati, dan memastikan kesetaraan dalam komunikasi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, desa dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan pelayanan masyarakat yang lebih baik.

REFERENSI

- Sugiono, B. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, B. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Sugiono, B. (2020). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Darsono, S. (2016). *Manajemen Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daulay, M. (2017). *Komunikasi Organisasi: Teori, Pendekatan, dan Strategi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dhaniarti, I., & Mulyana, D. (2014). *Komunikasi Organisasi: Konsep Dasar, Strategi, dan Aplikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Farida, I., & Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ismail, I., & Surakhmad, W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kartono, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardikanto, T., & Sudiro, A. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan*

Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Mulyana, D. (2017). Komunikasi Organisasi: Strategi dan Praktik. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Soemanto, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Pendekatan, Strategi, dan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.