

Dampak Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asahan Indah

Syafniral Azmi

Universitas Islam Riau

Email Korespondensi: syafniralazmi@student.uir.ac.id

Diterima: 12-03-2024 Disetujui: 28-04-2024 Diterbitkan: 12-06-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak komunikasi antarpersonal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Asahan Indah, yang berlokasi di Kecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu. Komunikasi memainkan peran vital dalam kehidupan manusia, mempengaruhi berbagai aspek aktivitas sehari-hari. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peran komunikasi antarpersonal dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asahan Indah dikategorikan sebagai kurang efektif. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan, seperti ketidakhadiran pemimpin di tempat kerja selama jam kerja dan kompensasi yang tidak memadai, yang mempengaruhi motivasi karyawan. Akibatnya, komunikasi antarpersonal dan kepemimpinan memiliki dampak terbatas terhadap kinerja karyawan. Hambatan yang diidentifikasi meliputi komitmen eksternal pemimpin, keterlibatan dalam kegiatan promosi, perbedaan bahasa akibat latar belakang yang beragam, dan kurangnya kesadaran karyawan tentang ekspektasi pekerjaan mereka serta upaya pemimpin untuk memotivasi mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi pemimpin untuk mengatasi tantangan ini dengan meningkatkan strategi komunikasi dan kepemimpinan mereka.

Kata kunci: Komunikasi antarpersonal; Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the impact of interpersonal communication and leadership on employee performance at PT. Asahan Indah, located in Ujungbatu District, Rokan Hulu Regency. Communication plays a vital role in human life, influencing various aspects of daily activities. The findings of this study indicate that the role of interpersonal communication and leadership in influencing employee performance at PT. Asahan Indah is categorized as ineffective. This is due to several obstacles, such as the absence of leaders in the workplace during working hours and inadequate compensation, which affect employee motivation. As a result, interpersonal communication and leadership have a limited impact

on employee performance. The identified barriers include leaders' external commitment, involvement in promotional activities, language differences due to diverse backgrounds, and employees' lack of awareness of their job expectations as well as leaders' efforts to motivate them. To improve employee performance, it is important for leaders to address these challenges by enhancing their communication and leadership strategies.

Keywords: *Interpersonal communication; Employee performance.*

PENDAHULUAN

Kemampuan komunikasi individu sangat terkait dengan perilaku mereka, yang mencakup aktivitas fisik dan mental. Berbagai faktor seperti latar belakang sosial, pengalaman, usia, pendidikan, jenis kelamin, dan tujuan juga berperan dalam membentuk keterampilan komunikasi. Komunikasi didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih melalui pengiriman, penerimaan, dan respons terhadap pesan yang dikomunikasikan (Anggriyani & Ramadhan, 2023); (Desthiani, 2018). Dalam konteks ini, interaksi sosial merupakan bagian integral dari komunikasi, di mana suatu masyarakat dibentuk oleh hubungan antar individu yang melibatkan komunikasi. Beberapa konteks komunikasi, dari interpersonal hingga massa, memiliki karakteristik unik yang memerlukan efektivitas dalam prosesnya (Desthiani, 2018); (Alhidayatullah et al., 2023).

Peran komunikasi dalam organisasi, terutama bagi pemimpin, sangat penting. Di PT. Asahan Indah, pemimpin perlu mengembangkan hubungan harmonis dengan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Hubungan positif antara pimpinan dan karyawan dapat memengaruhi tingkat kehadiran serta kinerja karyawan (Desthiani, 2018); (Widjaja & Ginanjar, 2022). Selain itu, banyak tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dalam menegakkan disiplin, seperti kurangnya pengawasan dan rasa kurang dihargai dari karyawan (Widjaja & Ginanjar, 2022). Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka dan suportif bisa menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan termotivasi.

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan juga akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan tersebut. Dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan, perilaku pimpinan sangat besar dan menentukan. Kelemahan pelaksanaan disiplin selama ini adalah kurangnya pengawasan terhadap pembinaan karyawan, perasaan tidak dihargai antara karyawan dengan Pimpinan PT. Asahan Indah di Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu juga membuat Karyawan enggan untuk melakukan aktivitas-aktivitas organisasi. Padahal disiplin kerja memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapai efektivitas dan efisien kerja yang berarti produktivitas kerja akan tercapai pula.

PT. Sawit Asahan Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelola kelapa sawit, dengan komoditi utamanya adalah tanaman kelapa sawit (*Elaeis Queineensis jack*). Dalam pendirian PT ini sebelumnya, pihak perusahaan melakukan perjanjian dengan pihak masyarakat seperti tokoh adat, alim ulama serta para candikiawan dalam lingkungan masyarakat gendung. PT Sawit Asahan Indah menyetujui hal tersebut, karena disamping membuka areal perkebunan kelapa sawit untuk perusahaan bagi masyarakat setempat yang memiliki lahan yang berkerja sama dengan pihak perusahaan. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai areal kebun yang sangat luas sekitar 5,466.99 dulu berdirinya pada tahun 1989. Dulu terletak di kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan hulu Propinsi Riau. Namun sekarang setelah Otonomi Daerah terjadi pemekaran Kabupaten yang sekarang PT Asahan Indah berada di Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau (PT. Sawit Asahan Indah). Adapun Status PT ini adalah swasta, yang bergerak pada bidang perkebunan sawit.

PT. Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu merupakan sebuah perusahaan kelapa sawit yang menghasilkan produk buah sawit sekaligus mempunyai pabrik pengolahan sendiri untuk mengolah hasil dari perusahaan PT. Asahan Indah dari hasil perusahaan perkebunan kelapa sawit lain nya, baik itu memiliki perusahaan maupun miliki sekitar perusahaan pun di terima dan di produksi diperusahaan maupun tersebut. Perusahaan PT. Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu ini mempunyai pimpinan yang bertanggung jawab dan berperan untuk mengelola perusahaan tersebut yaitu Administratur, Manejer, Asisten dan dibantu oleh beberapa pimpinan lain nya yang masing-masing pimpinan sudah mempunyai tugas-tugas nya masing-masing. Tentu nya pimpinan mengharapkan semua karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai tugas nya masing-masing dan meningkat produktivitas kerja nya. Penting bagi seorang pimpinan perusahaan PT. Asahan Indah untuk mengetahui apakah seluruh karyawan nya telah berkerja dengan baik dan sesuai prosedur dari perusahaan, sebagaimana yang diharapkan oleh seluruh pimpinan perusahaan (Divisi HRGA. PT. Asahan Indah).

Sikap keterbukaan dalam komunikasi sangat mendukung komunikasi interpersonal. Dengan adanya komunikasi yang bersifat positif maka akan menimbulkan suatu perasaan di hargai di antara sesama karyawan ataupun pimpinan dan menciptakan hubungan baik yang baik pula sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan semangat dalam mencapai target.

Berdasarkan hasil diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas masalah ini dalam bentuk skripsi yang berjudul: "Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan PT. Asahan Indah Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu". Agar penelitian ini tidak beralih dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapat data informasi yang diperlukan, maka penulis membatasi masalah dengan memfokuskan penelitian ini pada "Peran

Komunikasi interpersonal Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan.

KERANGKA TEORI

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki peran penting sebagai alat untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain. Dalam konteks komunikasi tatap muka, kedekatan emosional antara komunikator dan komunikan memungkinkan terjadinya pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan bentuk komunikasi lainnya, seperti media massa. Hal ini disebabkan oleh sifat langsung dan personal dari interaksi, di mana umpan balik dapat diperoleh secara segera (Putri & Putro, 2020). Seperti yang diungkapkan oleh Ubaedy, komunikasi interpersonal melibatkan keterlibatan emosional dan komitmen yang tinggi dari para pihak, contohnya dalam hubungan antara guru dan murid atau antara orang tua dan anak (Sahputra et al., 2016).

Interaksi tatap muka biasanya memberi kesempatan bagi komunikator untuk membaca ekspresi wajah dan bahasa tubuh komunikan, yang berfungsi sebagai indikator efektivitas komunikasi. Ketika tanggapan komunikan positif, komunikator cenderung mempertahankan gaya komunikasi yang digunakan; sebaliknya, respon negatif memaksa komunikator untuk menyesuaikan pendekatannya agar komunikasi lebih berhasil di masa depan (Anggarasari & Nurkamilah, 2018). Komunikasi interpersonal dapat didefinisikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, yang melibatkan efek dan umpan balik yang langsung (B. & Indrawati, 2020).

Lebih lanjut, komunikasi interpersonal diakui paling efektif dalam mengubah sikap, kepercayaan, dan perilaku individu. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal dapat terukur melalui seberapa baik pesan disampaikan dan dipahami, yang kemudian menghasilkan reaksi yang diharapkan (B. & Indrawati, 2020; Safitri & Fitriyana, 2021). Riset lainnya mengkonfirmasi bahwa kualitas komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi hubungan kerja tim serta pengambilan keputusan dalam konteks kepemimpinan (Prasetyo & Anwar, 2021; Safitri & Fitriyana, 2021). Keterampilan ini diperlukan agar individu tidak hanya mampu menyampaikan pesan dengan jelas tetapi juga menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

Pemahaman akan kekuatan komunikasi interpersonal mendorong pentingnya keterampilan sosial dan emosional, yang sangat diperlukan dalam konteks pendidikan maupun bisnis. Dengan kemampuan yang baik dalam komunikasi interpersonal, individu bisa lebih efektif dalam berkolaborasi dan menyelesaikan konflik yang mungkin muncul dalam interaksi sosial (Anggarasari & Nurkamilah, 2018; Putri & Putro, 2020).

Kinerja

Kinerja organisasi publik merupakan indikator penting yang mencerminkan sejauh mana suatu entitas mampu memenuhi fungsi, tugas, dan misi yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena dapat menunjukkan apakah organisasi tersebut dapat memenuhi harapan para pemangku kepentingan (stakeholders). Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang terpengaruh oleh berbagai faktor dalam upaya mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dan mencerminkan pentingnya pemimpin dalam mendorong kinerja yang baik (Perawati & Badera, 2018).

Berbagai pendekatan konsep dasar kinerja, seperti pendekatan engineering dan economic marketplace, memberikan gambaran lebih luas tentang pengukuran kinerja. Pendekatan engineering mengukur kinerja sebagai rasio antara input (sumber daya yang digunakan) dan output (produksi yang dihasilkan berdasarkan unit kerja). Sedangkan pendekatan ekonomi berfokus pada tingkat produksi yang dihasilkan dan kesesuaian penggunaan sumber daya tertentu, meskipun detail spesifik tentang kedua pendekatan ini tidak sepenuhnya didukung oleh referensi yang ada (Perawati & Badera, 2018).

Pentingnya penilaian kinerja sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Penilaian ini tidak hanya mengandalkan indikator tradisional seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga mencakup faktor-faktor lain seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas, dan responsivitas (Lengo, 2021). Penilaian kinerja pegawai sektor publik memiliki tantangan tersendiri, seperti masalah objektivitas dan bias penilai, yang sering kali mempengaruhi hasil akhir penilaian (Nurdin et al., 2023). Implementasi pengawasan dan pengembangan karir juga sangat memengaruhi kinerja organisasi, pengawasan yang baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja, dengan hasil pengujian menunjukkan pengaruh signifikan pada pencapaian target kinerja (Anwarsyam & Hifnie, 2023). Faktor lingkungan kerja dan kompetensi individu yaitu kondisi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Triastuti, 2019).

Penerapan akuntabilitas mempertegas pentingnya perencanaan dan anggaran berbasis kinerja untuk meningkatkan efektivitas akuntabilitas kinerja dalam konteks pemerintahan daerah, yang sering kali masih menghadapi berbagai tantangan (Nusa & Mutmainnah, 2022). Analisis terhadap hasil kinerja juga bisa dilihat dalam kajian mengenai pengukuran dan evaluasi kinerja di sektor pelayanan publik, yang menunjukkan bahwa evaluasi yang tepat diperlukan untuk mencapai kualitas layanan yang lebih baik (Armono & Nurhayanto, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam bidang komunikasi, khususnya Public Relations (PR), periklanan, dan komunikasi visual, cenderung mengandalkan pendekatan kualitatif yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena komunikasi yang kompleks. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali pengertian dan interpretasi di balik interaksi sosial dan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi. Penelitian kualitatif berfungsi untuk mendeskripsikan realitas komunikasi sebagai sesuatu yang dinamis dan konstruktif, menekankan peran peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data melalui teknik observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumen (Sulistyaniningsih et al., 2022).

Salah satu metode penelitian kualitatif yang umum dipakai adalah deskriptif kualitatif, di mana data yang diperoleh berbentuk kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara mendalam dan observasi untuk mendapatkan informasi yang pertinent dari informan, serta menerapkan teknik triangulasi untuk memastikan validitas data. Triangulasi digunakan untuk memperkuat keabsahan data dengan melakukan pemeriksaan dari berbagai sumber, teknik, dan waktu (Andriyanto, 2022; Rahmansari, 2018). Ini sejalan dengan pandangan bahwa kebenaran dalam konteks komunikasi adalah relatif dan dapat berubah seiring pengembangan sosial masyarakat.

Subjek studi ini melibatkan kepala bagian administrasi dan karyawan yang dipilih secara purposive sampling, yang dipandang sebagai individu yang paling memahami dinamika komunikasi dalam organisasi. Melalui wawancara mendalam dan observasi, peneliti dapat mengumpulkan perspektif yang beraneka serta saran untuk memperbaiki komunikasi interpersonal, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja di antara karyawan (Sulistyaniningsih et al., 2022). Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana data diorganisir, diklasifikasikan, dan disintesis untuk menemukan pola atau tema yang signifikan dalam komunikasi interpersonal. Penelitian ini, pada akhirnya, bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan karyawan, serta dampaknya terhadap motivasi kerja di PT. Asahan Indah Ujungbatu.

Berkaitan dengan pengumpulan data, penelitian ini memanfaatkan baik data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi langsung, maupun data sekunder dari dokumen organisasi. Keabsahan data diuji dengan triangulasi, yang melibatkan pemeriksaan silang dari sumber dan waktu yang berbeda, sekaligus membangun kepercayaan antara peneliti dan subjek untuk mengurangi bias dan meningkatkan integritas data.

PEMBAHASAN

Komunikasi Interpersonal Pimpinan & Karyawan di PT SAI

Komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain karena kita dapat menggunakan kalimat alat indra kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Sebagai komunikasikan yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antar pribadi berperan hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Kenyataan komunikasi tatap muka ini membuat manusia lebih akrab dengan sesamanyaberbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti surat kabar, televise, atau pun lewat teknologi tercanggih.

Berikut kutipan wawancara dari Beberapa Informan :

Komunikasi Interperseonal yang ada di PT. Asahan Indah terjalin dengan baik, baik kepada bawahan maupun kepada atasan (Kutipan wawancara denga Bapak Serino sebagai Kepala Adm. Proses 1, tertanggal 4 Januari 2018)

Dari wawancara diatas, Komunikasi Interpersonal adalah wadah untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain karena kita dapat menggunakan kalimat alat indra kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka penulis menganalisis wawan cara terkait pertanyaan tentang apakah komunikasi interpersonal di PT. SAI ini berjalan lancar atau tidak, menurut informan wawancara yang diperoleh berjalan lancar namun disini penulis menelaah kembali dimana menurut penulis ini belum berjalan dengan lancar sebab masih terdapat beberapa karyawan yang tidak tau dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya wawancara dengan informan lain terkait bagaimana bentuk komunikasi yang terjalin di PT. SAI dengan Bapak Kamsul ini , apakah terjalin dari atasan kepada bawahan, dati bawahan kepada atasan, atau sebaliknya dari atasan dan dari bawahan (4 Januari 2018).

Komunikasi yang terjadi dikantor ini hanya terjalin komunikasi yang bersifat dari atasan kepada bawahan komunikasi secara pribadi lebih dilakukan tanpa terbuka.

Berdasarkan wawancara diatas, menurut analisa penulis itu lebih sering terjadi sebab komunikasi personal juga dilatar belakang oleh yang namanya Spoil System.

Selanjutnya wawancara dengan pertanyaan tentang bagaimana pimpinan apakah selalu berada ditempat atau hanya sesekali saja. Berikut kutipan wawancaranya dengan Bapak Yuri S Kepala Administrasi Proses 3 (4 Januari 2018):

Berkaitan dengan pimpinan berda ditempat ya, kadang ada kadang-kadang tidak, yang peting beliau tidak mau tau kondisi hari itu dan yang terpenting adalah pekerjaan terselesaikan.

Adapun untuk lebih memperjelas tanggapan maka peneliti melanjutkan wawancara dengan beberapa karyawan SPV atau staf bagian dimasing masing administrasi dengan Bapak Rajilin Purba, berikut kutipan wawancaranya (5 Januari 2018):

Pertanyaan bagaimana cara komunikasi interpersonal yang dilakukan pimpinan kepada bawahan? komunikasi yang dilakukan pimpinan kurang berkomunikasi namun jika pekerjaan tidak selesai maka beliau langsung memberi pengatan.

Masih untuk memperjelas tanggapan penulis mewawancarai karyawan lain dengan Bapak Sayid (5 Januari 2018), dimana kutipan wawancaranya sebagai berikut :

Bagaimana kondisi karyawan dikeseharian bekerja? apakah masuk pada tepat waktu yang ditentukan atau bagaimana? respon : karyawan masuk pada waktu dan jam yang ditentukan tapi terkadang ada juga yang terlambat dengan berbagai macam alasan.

Fungsi komunikasi antarpribadi ialah berusaha meningkatkan hubungan insai (human relation), menghindari dari mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidak pastian sesuatu, serta sebagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Namun disini belum terlihat bahwasanya pimpinan itu berperan dalam menghidupkan fungsi komunikasi terkusus komunikasi interpersonal.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi publik sangat ditentukan oleh kinerja yang ditujukan oleh organisasi publik sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan misinya. Oleh karena itu penilaian suatu kinerja terhadap organisasi publik merupakan suatu yang sangat urgen. Melalui kinerja inilah dapat dilihat, apakah organisasi publik memenuhi harapan atau tidak kepada para pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders). Dalam penelitian ini maka penulis melihat kinerja karyawan berdasarkan wawancara dengan Bapak Serino Kepala Administrasi 1 PT. SAI (8 Januari 2018) sebagai berikut :

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas di PT SAI berjalan dengan lancar namun tidak semua karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai pada waktu atau tepat waktunya. Adapun perolehan penjelasan berdasarkan wawancara dengan Bapak Kamsul Kepala Administrasi 2 PT. SAI (8 Januari 2018) dari informan sebagai berikut :

Kinerja karyawan kurang fokus sebab beberapa faktor internal ya kurang pengawasan, kurang diminta laporan pertanggung jawaban dan lain sebagainya.

Selanjutnya wawancara yang langsung melibatkan karyawan terkait kinerja karyawan yaitu wawancara dengan Bapak Sarwono Karyawan PT. SAI (8 januari 2018) sebagai berikut :

Kinerja karyawan lancar sebab komunikasi karyawan baik baik saja dan semua karyawan mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai atau tepat pada waktunya

Berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan penulis diatas maka penulis menemukan beberapa jawaban terkait kinerja karyawan ada yang mengatakan kinerja yang baik, ada yang cukup baik dan ada yang kurang baik dengan beberapa alasan yang mereka miliki. Penulis menyandingkan kepada Konsep dasar kinerja (the basic conceptions of performance) dapat dilakukan pendekatan melalui the engineering approach defines performance dan the economic marketplace approach. Kinerja menurut Engineering approach diartikan sebagai rasio (perbandingan) antara sumber daya yang digunakan (input) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. Sedangkan the economic marketplace approach berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu

Jadi analisa penulis terhadap Kinerja Karyawan mengaju pada menerapkan indikator yang pertama berhasilnya kinerja karyawan itu dilihat dari pendekatan komunikasi melalui penampilan, rasio dan input masukan yang ada serta bagaimana unit-unit kerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu penulis menyimpulkan pada kategori kinerja karyawan belum berhasil atau masih kurang baik atau kurang berperan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis wawancara dan data yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antarpersonal dan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asahan Indah. Meskipun komunikasi antarpersonal diakui sebagai alat penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan, hal ini tampaknya kurang efektif di perusahaan ini akibat beberapa tantangan. Meskipun komunikasi berfungsi dengan baik pada tingkat tertentu, seperti antara atasan dan bawahan, namun seringkali terbatas dalam jangkauan dan efektivitasnya. Komunikasi umumnya bersifat satu arah, dengan interaksi pribadi yang terbatas, yang menghambat terbentuknya hubungan yang lebih dalam antara pemimpin dan karyawan.

Selain itu, ketidakhadiran pemimpin yang tidak teratur di tempat kerja, seperti yang diungkapkan dalam wawancara, memperlebar kesenjangan komunikasi. Ketidakhadiran pemimpin yang konsisten ini mengakibatkan komunikasi langsung yang minim, yang pada gilirannya menghambat motivasi dan keterlibatan karyawan. Wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa karyawan tidak jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka, yang mencerminkan kurangnya komunikasi dan kepemimpinan yang efektif.

Mengenai kinerja karyawan, temuan menunjukkan hasil yang campuran. Beberapa karyawan melaporkan kinerja yang baik dan penyelesaian tugas tepat waktu, sementara yang lain menyoroti masalah seperti kurangnya pengawasan dan pertanggungjawaban, yang pada akhirnya mempengaruhi fokus dan produktivitas mereka. Kurangnya komunikasi rutin dan keterlibatan kepemimpinan tampaknya berkontribusi pada kesenjangan kinerja ini.

Dalam hal penilaian kinerja, analisis menggunakan pendekatan teknik dan pendekatan pasar ekonomi menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kinerja karyawan di PT. Asahan Indah masih di bawah standar yang diharapkan, terutama disebabkan oleh keterbatasan dalam praktik komunikasi dan kepemimpinan. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Asahan Indah memperkuat kehadiran kepemimpinan, meningkatkan strategi komunikasi antarindividu, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Andriyanto, T. (2022). Komunikasi Termediasi Penipuan Dengan Modus Business Email Compromise. *Jurnal Riset Komunikasi*, 5(2), 220–243. <https://doi.org/10.38194/jurkom.v5i2.627>
- Anggarasari, N. H., & Nurkamilah, M. (2018). Komunikasi Interpersonal Dalam Manajemen Organisasi Muhammadiyah Di Pangandaran. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1713>
- Anggriyani, B., & Ramadhan, A. J. (2023). Strategi Penanganan Krisis Dalam Kajian Corporate Communication. *Commentate Journal of Communication Management*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.37535/103004120237>
- Anwarsyam, A., & Hifnie, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Melekat Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Dikombis Jurnal Dinamika Ekonomi*

- Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 341–349.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i3.2552>
- Armono, D., & Nurhayanto. (2022). Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Lembaga Rumah Sakit Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(2), 201–208.
<https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss2.art1>
- B., E. R., & Indrawati, E. S. (2020). Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dengan Harga Diri Siswa Kelas Xii Sman 1 Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 755–761. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21708>
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16. <https://doi.org/10.32493/skr.v5i1.1103>
- Lengo, B. A. S. (2021). Kinerja Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Rewarangga, Kecamatan Ende Timur, Kabupaten Ende. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(4), 322–331.
<https://doi.org/10.36418/sosains.v1i4.77>
- Nurdin, I., Musaad, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495–502.
<https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5324>
- Nusa, I. B. S., & Mutmainnah, U. G. (2022). Pengaruh Perencanaan Dan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Survei Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bandung). *Journal of Economics Management Business and Accounting*, 2(2), 172–191. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8539>
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 1856.
<https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09>
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.
<https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042>
- Putri, E. O. V., & Putro, H. E. (2020). Komunikasi Interpersonal Antara Tim Carl's Jr. Kertajaya Surabaya Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Dengan Pelanggan. *Soetomo Communication and Humanities*, 1(1).
<https://doi.org/10.25139/sch.v1i1.2855>
- Rahmansari, R. (2018). Penggunaan Aplikasi WhatsApp Dalam Komunikasi Organisasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 1(2).
<https://doi.org/10.25139/jmnegara.v1i2.788>

- Safitri, A., & Fitriyana, N. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Team Mahasiswa KKN. *Psychopolytan Jurnal Psikologi*, 4(2), 101–106. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1528>
- Sahputra, D., Syahniar, S., & Marjohan, M. (2016). Kontribusi Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa Serta Implikasinya Dalam Pelayanan Bimbingan Dan Konseling. *Konselor*, 5(3), 182. <https://doi.org/10.24036/02016536554-0-00>
- Sulistyaniningsih, E., Astuti, N. T., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v7i1.12706>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>