

Peran Gaya Komunikasi Kepemimpinan HRD Terhadap Kinerja Staf PT. Karya Bintang Mandiri

Oleh:

Rafly Aditya Ramadhan,
Sufyanto

Ilmu Komunikasi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2025



Pendahuluan

Pada era globalisasi dan pesatnya perkembangan teknologi informasi, organisasi dituntut untuk tidak hanya unggul dalam aspek teknis operasional, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan strategis. Salah satu elemen kunci dalam pengelolaan SDM adalah peran komunikasi kepemimpinan, khususnya pada divisi Human Resource Development (HRD). HRD tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi penghubung antara manajemen dan staf dalam membangun motivasi kerja, loyalitas, serta budaya organisasi yang positif. Dalam konteks ini, gaya komunikasi pimpinan menjadi instrumen penting yang menentukan keberhasilan penyampaian visi, instruksi, serta dukungan emosional bagi staf. Gaya komunikasi yang tepat mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif, menumbuhkan kepercayaan, dan meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh.

PT. Karya Bintang Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan outsourcing menyadari pentingnya komunikasi kepemimpinan dalam mendukung kinerja organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari staf, ditemukan adanya kesenjangan persepsi terhadap gaya komunikasi pimpinan HRD di mana sebagian merasa gaya komunikasi tersebut suportif, sementara sebagian lain merasa aspirasi mereka kurang diperhatikan. Ketidakesesuaian ini berpotensi memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja staf. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran gaya komunikasi kepemimpinan HRD, khususnya yang berlandaskan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, memengaruhi kinerja staf. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami praktik komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan kerja sektor jasa di Indonesia.

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Tujuan	Metode	Hasil Utama	Kelemahan / Catatan
1	Sari & Prasetyo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi	2021	Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja staf	Kuantitatif (regresi linier)	Gaya transformasional meningkatkan kinerja	Belum eksplisit menyoroti komunikasi sebagai variabel utama
2	Gunawan, H.	Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi	2019	Mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap pembentukan budaya organisasi	Kualitatif (wawancara HR)	Gaya komunikasi empatik menciptakan loyalitas staf	Tidak menganalisis dampak langsung terhadap kinerja
3	Pratama & Harahap	Pengaruh Komunikasi Pemimpin terhadap Motivasi Kerja	2022	Menilai dampak komunikasi terhadap motivasi kerja staf	Kuantitatif (survei skala likert)	Komunikasi suportif meningkatkan semangat kerja	Belum dikaitkan langsung dengan kinerja karyawan
4	Wibowo, A.	Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan	2020	Meneliti hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja	Kuantitatif (korelasi Pearson)	Komunikasi vertikal dan horizontal meningkatkan performa	Fokus pada komunikasi umum, bukan kepemimpinan HRD
5	Rahmawati & Yusuf	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Milenial	2020	Menganalisis gaya kepemimpinan yang cocok untuk generasi milenial	Kuantitatif (SEM)	Gaya komunikatif cocok untuk milenial dan dorong inovasi	Tidak spesifik pada fungsi HRD dan gaya komunikasi

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah) Dan Tujuan Penelitian

- Bagaimana peran gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan HRD terhadap kinerja staf di PT. Karya Bintang Mandiri?
- Untuk mengetahui bagaimana peran gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan HRD terhadap kinerja staf di PT. Karya Bintang Mandiri

Metode

- **Pendekatan:** Kualitatif deskriptif.
- **Teori:** Kepemimpinan transformasional (Bass) terdiri dari empat dimensi: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*.
- **Teknik pengumpulan data:** Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi.
- **Teknik analisis data:** Model Miles dan Huberman (reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan).
- **Informan:** 5 staf yang bekerja minimal 2 tahun.

Hasil

- **Idealized Influence:** Pimpinan HRD menjadi teladan melalui integritas dan keterlibatan langsung.
“Iya, beliau jadi panutan karena punya integritas tinggi. Selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan tidak segan membantu staf lain” Ucap Gita Staf Legal
- **Inspirational Motivation:** Pimpinan menyampaikan visi perusahaan dengan narasi inspiratif, memberi semangat saat tekanan kerja.
“Beliau sering memberi apresiasi, walaupun kecil, seperti ucapan terima kasih atau pujian di depan tim.” Ucap Suyanto Staf Marketing
- **Intellectual Stimulation:** Staf diberi ruang menyampaikan ide (rapat, kotak saran digital), contoh: pengarsipan digital dari ide staf.
“Saya pernah mengusulkan sistem pengarsipan data digital sederhana, dan beliau menyetujuinya. Bahkan beliau minta saya mempresentasikan ke staf lain.” Ucap Heru Staf Operasional
- **Individualized Consideration:** Pimpinan memperhatikan kebutuhan pribadi staf, memberi fleksibilitas, memahami kapasitas kerja.
“Pernah saya izin karena orang tua sakit, beliau bahkan bantu mengatur jobdesk nya supaya tidak perlu khawatir pekerjaan tertinggal.” Ucap Debora Staf Rekrutmen

Pembahasan

- Pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan HRD di PT. Karya Bintang Mandiri berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja staf. Dimensi idealized influence terlihat dari keteladanan pimpinan yang membangun kepercayaan dan loyalitas staf melalui tindakan nyata. Pada aspek inspirational motivation, pimpinan menyampaikan visi organisasi secara komunikatif dan membangkitkan semangat kerja staf melalui narasi inspiratif dan apresiasi verbal. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan staf terhadap tujuan perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja secara intrinsik.
- Selanjutnya, dimensi intellectual stimulation tercermin dari adanya ruang dialog yang mendorong staf berinovasi dan menyampaikan ide, yang beberapa di antaranya berhasil diimplementasikan dan meningkatkan efisiensi kerja. Sedangkan pada individualized consideration, pimpinan menunjukkan kepedulian personal terhadap kondisi dan kebutuhan staf, seperti fleksibilitas kerja dan penyesuaian beban tugas. Gaya komunikasi yang terbuka, empatik, dan humanis ini tidak hanya mendorong peningkatan performa individu, tetapi juga memperkuat hubungan antaranggota tim, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, suportif, dan adaptif terhadap perubahan.

Dokumentasi



Fitri (Staf Accounting)



Gita (Staf Legal)



Yudo PAW (Manager HRD)



Heru (Staf Operasional)



Debora (Staf Rekrutmen)



Suyanto (Staf Marketing)

Temuan Penting Penelitian

- Gaya komunikasi transformasional terbukti efektif dalam:
 - a. Meningkatkan kinerja staf.
 - b. Membangun budaya kerja yang sehat dan suportif.
 - c. Mendorong inovasi dan loyalitas.
- Komunikasi bukan hanya alat, tapi strategi kepemimpinan SDM

Manfaat Penelitian

- **Teoritis:**

- Memperkaya studi kepemimpinan transformasional dalam konteks SDM Indonesia.
- Menunjukkan keterkaitan langsung antara dimensi komunikasi dan kinerja staf.

- **Praktis:**

- Menjadi acuan HRD dalam mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis komunikasi humanis.
- Memberikan dasar strategi komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan budaya kerja.

Referensi

- Amalia, L., Maria, S., Hertina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1–12.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Bernard, A. B., & Busse, M. R. (2004). Who wins the Olympic Games: Economic resources and medal totals. *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 413–417.
- Ginting, E. A., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan, Cabang Pekan Baru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 371–383.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.
- Herna, S. P. (n.d.). *PENERAPAN GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM BISNIS ONLINE (Adorable Projects Indonesia)*.
- Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(22).
- Santoso, E. B., Trivena, S. M., & Fiermaningsih, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Malang Town Square. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 40–48.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., & Ismainar, H. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2).
- Yanuarti, A., & Putri, I. S. (2024). PERANAN GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP BAGIAN ADMINISTRASI DI PT TRI REKA DINAMIS. *SECAD*, 4(1), 1–12.
- Fara Ika Aulia, Nurul Pringgawati, & Arsih Amalia Chandra Permata. (2024). Komunikasi Verbal dan Nonverbal Dalam Penjualan Produk Dana Usaha Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 196–204. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i3.1084>
- Harsoyo, R. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, 3(2), 247–262.
- Lathifah Salsabila. (2024). *Strategi Komunikasi Pemasaran Layanan Securities*, halaman 98.
- Serlin Serang, Yuliatti Tamanyira, M. Maknun, I. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 448–456.

