

Artikel Jurnal

by Wa Ode

Submission date: 07-Jan-2025 03:15PM (UTC+0700)

Submission ID: 2560573242

File name: Artikel_Jurnal.docx (3.8M)

Word count: 6902

Character count: 47009

Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara)

Waode Agustina Abdullah¹, Teguh Priyo Sadono², Merry Fridha Tri Palupi³

^{1,2,3} Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email:waodeagustinaabdullah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara. Dengan menggunakan pendekatan interpretif dan metode kualitatif studi kasus, penelitian ini mengandalkan data primer dan data sekunder yang digabungkan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang diterapkan adalah model Miles dan Huberman. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya komunikasi organisasi di kantor tersebut berjalan dengan lancar, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan cepat dan responsif. Beberapa konsep utama dalam komunikasi yang diterapkan mencakup (1) koordinasi antar pegawai, (2) penyampaian pesan baik secara langsung maupun melalui jaringan, (3) pola komunikasi yang berbentuk lingkaran, (4) hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan, serta (5) lingkungan kerja yang mendukung. Faktor pendukung utama dalam komunikasi organisasi adalah pemanfaatan media seperti WhatsApp dan email. Namun, terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya hubungan pribadi antara pegawai yang merasa canggung berinteraksi dengan orang baru, serta fasilitas yang belum optimal, terutama terkait dengan jaringan internet yang tidak stabil. Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya interaksi organisasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam hal peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki.

Kata Kunci: Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Studi Kasus, Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

The Role of Organizational Communication in Improving Employee Performance (Study at the East Tomia District Office, Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi)

ABSTRACT

This research aims to determine the role of organizational communication in improving employee performance at the East Tomia District Office, Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi. Using an interpretive approach and qualitative case study methods, this research relies on primary and secondary data combined with observation, interviews and documentation. The analysis technique applied is the Miles and Huberman model. The research results show that organizational communication in the office runs smoothly, which is reflected in the employees' ability to communicate quickly and responsively. Some of the main concepts in communication that are applied include (1) coordination between employees, (2) delivery of messages either directly or through networks, (3) circular communication patterns, (4) harmonious relationships between leaders and subordinates, and (5) supportive work environment. The main supporting factor in organizational communication is the use of media such as WhatsApp and email. However, there are several obstacles, such as a lack of personal relationships between employees who feel awkward interacting with new people, as well as facilities that are not optimal, especially related to unstable internet networks. This research concludes that organizational interactions have a very important function in terms of improving employee performance, although there are still several problems that need to be corrected.

Keywords: Communication, Organizational Communication, Employee Performance, Case Study, Regional Apparatus Organization (OPD)

Publish by Communication Science Program, Social Politic Faculty Universitas Muhammadiyah Buton

Korespondensi: Wa Ode Agustina Abdullah, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Jalan Kembang No.03 Kel. Katobengke Kec. Betoambari. Kota Baubau. Sulawesi tenggara. Kode Pos 93724. No. HP/WhatsApp:082292588880
Email:waodeagustinaabdullah@gmail.com

PENDAHULUAN

Kecamatan adalah unit pembagian administratif di Indonesia yang berada di bawah kabupaten atau kota, setiap kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan terdiri dari sejumlah desa atau kelurahan. Di Indonesia, kecamatan atau kabupaten merupakan bagian dari wilayah yang lebih besar, yaitu kabupaten atau kota. Sebuah kabupaten terbagi menjadi desa atau kelurahan yang memiliki status administratif. Dalam hal ini, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang memiliki wilayah tugas tertentu berada di bawah pengawasan camat.

Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara, adalah salah satu instansi perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 mengenai Kecamatan. Sebagai bagian dari Instansi pemerintahan daerah di tingkat kabupaten atau kota, kecamatan berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan umum di wilayahnya. Salah satu tugas utama kecamatan adalah mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kecamatan, termasuk melakukan pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja desa atau kelurahan. Kecamatan juga bertanggung jawab dalam memberikan layanan administrasi kepada masyarakat, seperti pengurusan dokumen kependudukan, serta memfasilitasi ketenteraman dan ketertiban umum. Selain itu, kecamatan berperan dalam pembinaan pembangunan infrastruktur, bekerja sama dengan perangkat daerah terkait untuk memastikan kelancaran pembangunan. Tugas lainnya termasuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum yang dilimpahkan oleh bupati atau wali kota, menjadikan kecamatan sebagai unit yang strategis dalam menjaga kesinambungan pemerintahan dan pelayanan publik di wilayahnya. Dengan demikian, kecamatan berfungsi sebagai penghubung antara kabupaten/kota dengan desa atau kelurahan, serta Memiliki peranan yang krusial dalam administrasi Pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan.

Berdasarkan tugas pokok yang ada, perangkat kantor kecamatan perlu mengutamakan komunikasi organisasi untuk mewujudkan fungsi dan tugas tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan Komunikasi yang efisien, baik secara lisan maupun tidak lisan. secara horizontal maupun vertikal, formal maupun non-formal dalam struktur organisasi kecamatan. Selain itu, komunikasi yang baik dengan masyarakat juga sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan.

Salah satu instansi yang mengandalkan komunikasi organisasi untuk mencapai visi dan misi serta memastikan kelangsungan organisasinya adalah Kantor Kecamatan Tomia Timur yang berada di Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara. Komunikasi organisasi yang efektif sangat dibutuhkan dalam mewujudkan maksud organisasi., sementara itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi yang

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

berlangsung dalam suatu instansi tersebut. Kantor kecamatan berperan sebagai lembaga yang bertugas untuk menciptakan keterbukaan, mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat, serta menjaga infrastruktur dan sarana untuk pelayanan publik di bidang hubungan masyarakat. Seperti yang telah diketahui, Kantor Kecamatan memiliki fungsi untuk melayani kepentingan publik, memberikan pelayanan yang masih belum mampu dilakukan oleh pemerintah desa ataupun kelurahan, serta melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan Pemerintahan di tingkat kecamatan, yang pada akhirnya berperan dalam membentuk reputasi kantor atau organisasi tersebut.

Dalam proses pemberian instruksi, Kepala Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, selalu menekankan pentingnya pertukaran komunikasi antara pemimpin melalui musyawarah atau rapat koordinasi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Kegiatan ini bertujuan untuk menemukan solusi serta menciptakan inovasi baru dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara.

Para staf di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, menyadari bahwa seiring berjalannya waktu, peningkatan kinerja pegawai terus berkembang cepat, sejalan bersama kemajuan teknologi informasi yang juga berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk memperjelas dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah serta pelayanan kepada masyarakat. Penggunaan teknologi digital saat ini tidak bisa dianggap remeh, terutama untuk organisasi yang diharuskan lebih inovatif dalam menemukan pendekatan baru yang lebih optimal dan hemat waktu untuk menggapai tujuan yang ingin di capai. Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, memiliki peran penting sebagai penghubung antara kepentingan pemerintah dan masyarakat setempat, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung kegiatan organisasi lainnya.

Selain komunikasi antar perangkat dalam organisasi Kantor Kecamatan Tomia Timur, komunikasi yang efektif antara staf kantor dan masyarakat juga sangat krusial untuk memastikan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik berjalan dengan baik di tingkat kecamatan. Namun, masih ada kendala dalam penyampaian informasi yang tidak efektif, seperti ketika staf sibuk dengan kegiatan lain, misalnya bermain smartphone, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman atau miss communication. Berdasarkan pengamatan pra-penelitian, masih terlihat kurangnya responsivitas perangkat kecamatan dalam melayani masyarakat. Beberapa pegawai masih terlihat bersantai dan berbicara sesama rekan kerja, tanpa memperhatikan kedatangan masyarakat. Seharusnya, pegawai yang tidak sedang sibuk dapat membantu mengatur kedatangan masyarakat atau menanyakan keperluan mereka di kantor camat.

Penelitian peneliti mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang mengulas mengenai komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, di mana penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tomia Timur, sementara penelitian sebelumnya

dilakukan di Oespa Kupang. Peneliti memilih pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bertujuan untuk menggali fenomena sosial secara mendalam dengan cara mengumpulkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata, video, atau audio. Data ini diperoleh dari orang-orang atau pihak yang diamati, dan digunakan untuk menjelaskan serta menganalisis fenomena yang sedang diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut, melihat betapa karena mengingat betapa pentingnya proses komunikasi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk memahami bagaimana penerapan komunikasi organisasi, terutama di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara. Sehingga, judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara”**.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, peneliti dapat menyusun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini : (1) Bagaimana peran komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, dalam meningkatkan kinerja pegawai? (2) Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui peran komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, dalam meningkatkan kinerja pegawai. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan fokus utama dalam penelitian ini. Penelitian ini mengadopsi paradigma interpretif, yang juga dikenal sebagai penelitian kualitatif, karena sebagian besar peneliti interpretif menggunakan metode observasi partisipatif dan penelitian lapangan (Neuman, 2014). Tradisi penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang melibatkan kedalaman emosional dan kepekaan dalam menganalisis topik yang berkaitan dengan stigma atau tabu. Tujuannya adalah untuk mempelajari dan menciptakan makna dari penelitian. sudut pandang individu yang telah mengalami pengalaman yang menjadi minat. Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi kasus sebagai bagian metode penelitian kualitatif. Fokus studi kasus dalam penelitian ini adalah pada peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara.

Pada penelitian ini, peneliti mengaplikasikan tiga metode untuk mengumpulkan data, sebagai berikut:

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

1. Observasi, yang dilaksanakan di Kantor ² Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara.
2. Wawancara, di mana peneliti mempersiapkan instrumen dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk diajukan kepada subjek, sambil mencatat jawaban yang diberikan. Kadang-kadang, peneliti juga mengajukan pertanyaan spontan yang tidak tercantum dalam instrumen, sehingga tipe wawancara yang dilakukan adalah wawancara dengan format semi-terstruktur.
3. Dokumentasi, yang berfungsi untuk mendukung kredibilitas temuan penelitian yang diperoleh melalui observasi atau wawancara. Dokumentasi yang digunakan meliputi penelitian terdahulu, buku-buku terkait, foto, dan rekaman suara.

Teknik pengujian data dalam penelitian ini dilaksanakan untuk memastikan bahwa penelitian yang dilaksanakan merupakan kajian ilmiah yang sah dan untuk memverifikasi data yang terkumpul. Pembagian ²⁶ triangulasi yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber, yang bertujuan untuk menguji keandalan informasi dengan cara memeriksa informasi yang telah dikumpulkan dari berbagai informan, contohnya dengan membandingkan hasil observasi dan hasil wawancara.
2. Triangulasi teknik, yang digunakan untuk menguji keandalan informasi dengan memeriksa informasi dari informan yang sama melalui metode yang tidak sama. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan berbagai metode untuk mengumpulkan dan mencari informasi mengenai ³ komunikasi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Triangulasi waktu, yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara di waktu pagi hari, ketika informan sementara dalam keadaan segar bugar, sehingga informasi ³¹ yang diperoleh akan lebih akurat dan dapat dipercaya. Sebab proses dan perilaku manusia dapat berubah seiring waktu, pengamatan yang dilakukan pada waktu yang berbeda dapat menghasilkan data yang lebih sah, sehingga observasi perlu dilakukan lebih dari sekali.

Metode analisis informasi adalah upaya untuk menggali, mengorganisir, dan mengatur informasi yang telah diperoleh, sehingga informasi tersebut ⁵ bisa disimpulkan serta diubah menjadi data yang mudah dimengerti, baik oleh peneliti ataupun pihak yang lain. Sementara itu, teknik analisis data kualitatif bersifat induktif, di mana data yang diperoleh dikembangkan berdasarkan pola hubungan tertentu atau diubah menjadi hipotesis. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017:133), analisis data kualitatif dilakukan secara ⁵ interaktif juga berkelanjutan sampai tuntas, sampai data mencapai titik kejenuhan. Proses tersebut meliputi ⁷ reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Peneliti menerapkan metode analisis informasi model Miles & Huberman (Sugiyono, 2017:132) dengan langkah-langkah pengumpulan data yaitu:

1. Pengumpulan Data (Data Collecting) merupakan tahap di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam proses ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama data tersebut. Seiring dengan waktu di lapangan, jumlah dan variasi data yang terkumpul semakin banyak. Beberapa data dapat diamati, sementara data lainnya, seperti perasaan atau hati seseorang, tidak dapat diamati secara langsung.
2. Reduksi Data (Data Reduction) adalah tahap penyaringan dan pemfokusan tentang hal-hal utama dan merangkum data utama. Pada tahap ini, laporan lapangan disusun ulang, memilih informasi yang relevan, dan difokuskan pada hal-hal utama. Data yang telah direduksi disusun secara lebih teratur untuk mempermudah peneliti dalam mengelola informasi. Reduksi data memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hasil pengamatan dan membantu peneliti dalam menemukan informasi yang relevan, sambil memberi penandaan pada aspek-aspek tertentu.
3. Penyajian Data (Data Display) menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017:137), dalam penelitian kualitatif, data biasanya disajikan dalam bentuk narasi teks. Untuk menghindari kebingungan akibat banyaknya data, penting untuk membuat alat bantu seperti pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi. Alat-alat ini sangat berguna bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman menyeluruh dan fokus pada bagian-bagian yang tertentu dari penelitian tersebut.
4. Klasifikasi Data (Penarikan Kesimpulan dan Klarifikasi) dimulai sejak tahap awal penelitian, dimana peneliti berupaya untuk menggali arti dari informasi yang diperoleh. Peneliti mengidentifikasi tema, pola interaksi, kesamaan, dan elemen-elemen yang sering muncul dalam data. Data yang diperoleh sejak awal sudah mulai disimpulkan, meskipun kesimpulannya bersifat sementara. Seiring bertambahnya data, kesimpulan tersebut semakin lengkap. Oleh karena itu, kesimpulan harus terus diverifikasi sepanjang proses penelitian hingga mencapai kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikumpulkan dari data wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap narasumber. Peneliti memilih narasumber berdasarkan pemahaman mereka terhadap objek yang sedang diteliti, sehingga beberapa narasumber diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang relevan.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber, Frank J. (1983) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah bentuk komunikasi yang dirancang antara suatu organisasi dan publik atau masyarakat umum di sekitarnya, dengan tujuan untuk mencapai sasaran tertentu. Dari temuan tersebut, peneliti membagi hasil penelitian menjadi dua bagian utama, yaitu peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat komunikasi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sana. Pembahasan hasil penelitian ini akan dianalisis berdasarkan teori (Goldhaber, 2011) mengenai prinsip dasar

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

komunikasi organisasi dan teori (Arni Muhammad, 2014) mengenai faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, yaitu :

Komunikasi Organisasi Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu suatu langkah berlapis yang membentuk struktur organisasi, yang pada akhirnya mendorong perkembangan. Sebagaimana disampaikan oleh Goldhaber (2011), Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi oleh prinsip utama komunikasi organisasi yang dirancang untuk meyakinkan semua aktivitas organisasi beroperasi sesuai dengan tujuan juga arah yang telah ditentukan pada visi dan misinya. Dalam komunikasi suatu instansi, terdapat lima konsep kunci yang perlu diterapkan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Konsep-konsep kunci ini adalah elemen penting yang harus dijaga dan dirancang dengan baik dalam sebuah organisasi untuk memastikan perkembangan organisasi yang stabil dan terkendali. Oleh karena itu, terdapat beberapa konsep utama dalam komunikasi organisasi yang harus diperhatikan dalam suatu instansi.

Temuan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwasanya di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, diterapkan prinsip dasar komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip ini berfungsi sebagai media untuk menerima dan menyebarkan informasi. Prinsip utama komunikasi organisasi ini kemudian dibagi menjadi beberapa indikator yang akan dibahas, antara lain:

a. Proses

Yang dimaksud dengan proses adalah tahapan yang diperlukan untuk memungkinkan terjadinya pertukaran pesan yang berkelanjutan antara pegawai. Berkaitan dengan konsep proses dalam suatu organisasi, berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan:

"Alhamdulillah sejauh ini baik-baik saja, Selama ini komunikasi antara pimpinan dan mitra kerja kami di seksi-seksi di bawah berjalan dengan baik, terkait dengan masalah lain juga Alhamdulillah selalu di koordinasikan mungkin melalui rapat terlebih dahulu dan bisa di selesaikan sama-sama, ada masalah-masalah sosial permasalahan di masyarakat kami juga melakukan hal yang sama koordinasi dan turun sama-sama untuk kemudian kami menyelesaikan masalah tersebut". (Informan 1, Jumat 06 Desember 2024).

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber, dijelaskan bahwa proses dalam sebuah organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, melibatkan pertukaran pesan yang berlangsung secara berkelanjutan sebagai upaya untuk memastikan kelancaran suatu organisasi. Proses ini dilaksanakan selama rapat atau musyawarah untuk menggapai sasaran organisasi yang telah disetujui bersama-sama. Selanjutnya pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 2 yang mengatakan bahwa :

"Komunikasi di kantor sangat bagus terkait dengan dinamika yang terjadi di kantor selalunya dilakukan dengan musyawarah atau rapat koordinasi di kantor". (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Menurut hasil dari wawancara antara peneliti dan informan, disampaikan bahwasanya prinsip proses pada Kantor Kecamatan Tomia Timur dapat disimpulkan, setiap masalah yang di hadapi selalu di

koordinasikan dan di selesaikan bersama sebagai wadah untuk berinteraksi sesama pegawai, dilaksanakan sebelum menyelesaikan masalah koordinasi sangat membantu sebelum mengambil keputusan atau turun ke masyarakat juga memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai kinerja pegawai dengan melakukan komunikasi atau pertukaran informasi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Alo Liliwery (2015), komunikasi organisasi mengikuti teori manajemen ilmiah yang menekankan pentingnya meningkatkan produktivitas organisasi melalui komunikasi yang efektif, kesatuan dalam komando dan tanggung jawab. Organisasi harus terus menyesuaikan diri dengan keadaan yang terjadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi memiliki peran yang sangat krusial pada upaya meningkatkan kinerja pegawai di kantor.

Di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, misalnya, penyebaran informasi dilakukan melalui berbagai cara, seperti informasi dari Camat yang disampaikan kepada staf, baik melalui grup WhatsApp maupun secara langsung dalam kegiatan sehari-hari atau briefing.

b. Pesan

Pesan yang dimaksud merupakan elemen utama dalam prinsip komunikasi organisasi berfungsi sebagai simbol untuk memberikan arti pada pesan tertentu. Komunikasi dianggap efektif jika menerima pesan dapat memahami tujuan dan arti yang diutarakan oleh si pengirim pesan. Berkaitan dengan prinsip informasi dalam suatu instansi, ²⁹ Berikut ini merupakan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa narasumber:

"saya selaku pimpinan di kantor memberi pesan secara lisan juga berupa tulisan. Lisan di sini merujuk pada komunikasi langsung tatap muka, sementara tulisan dilakukan melalui media yang dikirimkan melalui grup-grup WhatsApp." (Informan 1, Jumat 06 Desember 2024).

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan informan mengenai konsep pesan dalam organisasi, di Kantor Kecamatan Tomia Timur, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar komunikasi organisasi terjadi antar individu dan hanya menyertakan pengirim pesan dan penerima pesan. Seiring berjalannya waktu, seorang pimpinan menyampaikan pesan melalui grup WhatsApp, yang memungkinkan pesan tersebut langsung diterima oleh seluruh pegawai/staf secara bersamaan. Oleh karena itu, di Kantor Kecamatan Tomia Timur dibentuk sistem yang memudahkan distribusi informasi kepada seluruh pegawai/staf secara langsung dan serentak (melalui grup WhatsApp). Selanjutnya pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 2 yang mengatakan bahwa :

"Kalau ada perintah pimpinan melakukan komunikasi dengan tatap muka atau mengirimkan pesan kepada kami di grup dan kami meneruskan ke staff di bawah kami juga atau pimpinan langsung ke grup yang untuk semua staff kantor". (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dan narasumber, dapat di ambil kesimpulan bahwasanya komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur menjadikan pesan sebagai aspek yang sangat utama. Setiap individu didalam organisasi diharapkan mampu menyusun dan menerima informasi dengan

tepat. Informasi yang efektif yaitu informasi yang diterima dengan cara sama persis seperti saat disebarkan. Perintah juga pesan berasal dari pemimpin disampaikan lebih dulu pada setiap kepala Kasub juga Kasi, dan kemudian meneruskan serta menjelaskan informasi tersebut kepada setiap staf di bidangnya. Ini merupakan salah satu langkah untuk memperbaiki efektivitas pada proses penyampaian pesan di dalam organisasi.

Menurut William (1988), komunikasi merupakan langkah pergantian informasi, yang mana secara verbal ataupun nonverbal, antara si pengirim dan si penerima pada sebuah percakapan. Proses ini melibatkan dua pihak atau lebih untuk mencapai kesepahaman yang serupa. Pada konteks komunikasi organisasi, pesan juga meliputi sasaran dan sumber awal dari pihak penyampaian pesan, dengan maksud untuk menyelesaikan tugas, mengelola organisasi, serta untuk merumuskan kebijakan dan menjaga kestabilan organisasi.

Pada konteks ini, komunikasi menjadi elemen sangat penting di Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara, di mana setiap pegawai harus memperhatikan cara yang tepat dalam mengirimkan dan menerima pesan, supaya pesan yang disebarkan bisa di mengerti dengan baik oleh pegawai lainnya dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. Sebagai contoh, penyampaian pesan atau informasi dilakukan dengan cara seperti ketika Camat memberikan pesan mengenai rapat tatap muka yang akan diadakan, yang pertama kali disampaikan kepada Sekretaris Camat (Sekcam), kemudian disampaikan kembali kepada jajaran staf dan bagian-bagian terkait. Ini merupakan salah satu langkah yang efektif pada peningkatan kinerja pegawai melalui tahap komunikasi yang tepat pada organisasi.

c. Jaringan

Organisasi dapat diibaratkan sebagai sebuah jaringan yang terdiri dari serangkaian komponen. Komponen-komponen ini terdiri dari kelompok individu yang memegang posisi dan jabatan tertentu. Berkaitan dengan prinsip jaringan pada komunikasi organisasi, berikut merupakan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa narasumber:

“Organisasi itu seperti sebuah jaringan, Jadi kami selalu terbuka dan selaku pimpinan sering memberikan masukan juga sering menerima masukan dari teman-teman mitra kerja kami yang ada di kantor, artinya kami membuka diri seluas-luasnya dan membebaskan pegawai berpendapat untuk memberikan masukan atau menerima masukan. Demi kinerja kantor berjalan dengan baik sesuai bagian dan fungsinya”. (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwasanya jaringan mencerminkan struktur utama pada organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, di mana pegawai membangun jaringan tersebut, baik di dalam ataupun di luar suatu organisasi. Maka sebab itu, staf yang memegang posisi tertentu akan melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan peran yang terkait dengan jabatannya, sesuai dengan peran yang ada dalam organisasi. Selanjutnya pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 3 yang mengatakan bahwa :

“Mengenai jaringan komunikasi organisasi di kantor kecamatan ini, kami sangat sering di berikan kesempatan untuk memberikan masukan atau pendapat saat rapat-rapat kaitannya dengan pelayanan sebaik mungkin pada masyarakat, baik yang datang ke kantor atau mengharuskan kami turun di lapangan” (Informan 3, Jumat 06 Desember 2024)

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwasanya pada prinsip jaringan komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, penting untuk memperluas jaringan dengan orang lain, memberikan pelayanan terbaik meskipun tidak saling mengenal, tetapi tetap menjaga profesionalisme. Hal ini akan meningkatkan citra organisasi di mata masyarakat. Sementara itu, dalam membangun jaringan pribadi, hubungan individu lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi seperti wawasan, karakter, integritas, serta kemampuan komunikasi dengan masyarakat.

Jaringan dapat diartikan sebagai gambaran besar dari sebuah organisasi, di mana organisasi tersebut terdiri dari individu-individu yang membentuk jaringan-jaringan di dalamnya. Di Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara, jaringan diterapkan adalah pola komunikasi lingkaran, di mana setiap anggota ditempatkan pada posisi yang setara dan memiliki peluang yang setara untuk berkomunikasi, baik yang di dalam organisasi ataupun yang di luar organisasi. Jaringan di Kantor Kecamatan Tomia Timur harus dijaga dan dipertahankan, bukan hanya dibentuk, tetapi juga terus dikembangkan di segala bidang. Contoh Penerapan jaringan di Kantor Kecamatan melibatkan kolaborasi antara pegawai dan aparat kelurahan., yang bertujuan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan membangun masyarakat yang harmonis. Hal ini tercermin ketika terjadi masalah di salah satu kelurahan, Dengan demikian, masyarakat dari kelurahan-kelurahan lainnya akan saling mendukung dalam menyelesaikan masalah tersebut.

d. Hubungan

Pada sebuah organisasi, komunikasi yang efektif dan terpelihara didasarkan oleh hubungan antar individu yang baik, sehingga suatu kegiatan yang dilakukan dapat berlangsung dengan baik untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Berkaitan dengan konsep hubungan dalam organisasi, berdasarkan hal tersebut peneliti kemudian mewawancarai beberapa informan :

“Yang menjadi faktor penting suatu hubungan pada kantor agar terwujud kinerja pegawai dan terjalin hubungan yang baik. Maka bagi kami selaku pimpinan sampai hari ini kami tidak membatasi diri ataupun menganggap bahwa kami adalah pimpinan, selama ini apa yang saya laksanakan di sini saya merasa bahwa teman-teman di kantor adalah mitra kerja, bukan persoalan antara pimpinan ataupun bawahan. kami sudah seperti satu keluarga besar yang dekat satu sama lain, olehnya itu saya selaku pimpinan juga disini membuka diri bagaimana saya mendekatkan diri kepada teman-teman kami yang ada di kantor ini”. (Informan 1, Jumat 06 Desember 2024)

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas, mengenai konsep hubungan pada organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, dapat di simpulkan bahwasanya hubungan keakraban merupakan elemen krusial dalam membangun komunikasi organisasi yang efektif dan meningkatkan kinerja pegawai. Koneksi yang positif antar staf, yang didukung oleh interaksi yang baik dengan pimpinan, akan menciptakan rasa nyaman dan kebersamaan. Ketika hubungan yang solid terbentuk, pegawai akan merasa nyaman dan betah melakukan kegiatan di suatu organisasi, sehingga mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan

organisasi. Selanjutnya pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 3 yang mengatakan bahwa :

“Demi terciptanya hubungan pegawai yang baik antara pimpinan dan bawahan serta semua staff kami dekat satu sama lain sudah seperti keluarga, tapi tetap profesional dan tahu batasan atau tugas dan fungsi kami di kantor”. (Informan 3, Jumat 06 Desember 2024)

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas, mengenai prinsip hubungan pada organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, dapat di ambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan di lingkungan Kantor Kecamatan Tomia Timur dibangun atas dasar hubungan yang baik (hubungan personal yang positif). Hal ini bertujuan untuk menciptakan kondisi yang ideal dalam aktivitas sehari-hari, di mana keakraban terbentuk karena sikap saling menghormati, menjaga silaturahmi, dan perilaku yang baik. Dengan demikian, hubungan yang baik ini dapat mendukung komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Interaksi dalam organisasi dapat dipahami menjadi hubungan, karena organisasi adalah sebuah sistem terbuka yang merupakan bagian dari kehidupan sosial. Untuk menjalankan fungsinya, bagian-bagian dalam organisasi tersebut sangat bergantung pada peran manusia, yang dalam hal ini berfungsi sebagai penghubung melalui jaringan komunikasi yang ada. Dengan demikian, hubungan antar pegawai di kantor sangat dipengaruhi oleh perilaku komunikasi di antara individu yang terlibat. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara, hubungan antar pegawai di kantor tersebut dimulai dari hal-hal sederhana, yaitu berusaha memahami pikiran dan perasaan satu sama lain, serta bertindak bersama agar bisa menggapai target yang telah ditetapkan.

Interaksi antara Camat juga para staf, yang sering disebut sebagai hubungan pimpinan dan pegawai, merupakan hubungan vertikal. Hubungan ini sangat penting untuk menyampaikan instruksi, perintah, pedoman, arahan, serta pembimbingan dan pengembangan pada staf dalam melaksanakan fungsi mereka. Supaya informasi tersebut dapat dipahami dengan tepat, diperlukan interaksi yang baik antara dua belah pihak. Tanpa adanya hubungan yang solid, akan susah untuk menciptakan kerja sama yang efektif yang akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis di kantor.

Hubungan antar pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara bersifat horizontal, yaitu interaksi yang menekankan pada musyawarah atau kolaborasi di dalam menjalankan pekerjaan. Interaksi semacam ini sangat penting untuk menciptakan koordinasi yang baik, kesamaan persepsi, diskusi terbuka, serta saling membantu antara sesama pegawai. Sebagaimana ditegaskan oleh Ermita (2013), hubungan antar manusia dalam organisasi sangat krusial, karena melalui hubungan yang baik, pemimpin dapat membantu mengatasi masalah yang dihadapi oleh pegawai, menghindari hambatan pada komunikasi, serta mengembangkan karakter dan sikap pegawai. Selain itu, hubungan yang baik dapat meningkatkan moral, loyalitas, disiplin, dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Camat berusaha untuk terus

membina hubungan antar pegawai secara lebih efektif, dan pada akhirnya menghasilkan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dan anggota organisasi.

e. Lingkungan

Salah satu unsur dan elemen yang saling berhubungan serta bisa menentukan suatu organisasi adalah perilaku yang terjadi di dalam organisasi tersebut, yang pada akhirnya akan memengaruhi operasi atau aktivitas organisasi. Terkait dengan konsep lingkungan dalam organisasi, peneliti kemudian melakukan wawancara berdasarkan hal tersebut dengan beberapa informan :

“Dalam mendukung komunikasi organisasi di lingkungan tentu, saya pribadi tentu menjaga hal-hal seperti itu, misalnya ketika akan diadakan rapat dengan pimpinan ataupun dengan bawahan atau ada kunjungan rapat dari Kabupaten, harus selalu memperhatikan dengan melihat situasi seperti suara bising disekitar lingkungan kantor yang tentu saja bisa mengganggu”. (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Menurut hasil dari wawancara dengan narasumber di atas, mengenai prinsip lingkungan pada organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, dapat mengambil kesimpulan bahwa penyesuaian waktu dan kondisi dalam berkomunikasi sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi organisasi untuk keseluruhan. Jika lingkungan terganggu, hal ini tentu akan berdampak pada gangguan dalam pekerjaan. Selanjutnya pernyataan informan 2 tersebut senada dengan pernyataan informan 3 yang mengatakan bahwa :

“Saya rasa untuk para staff dilingkungan kantor Kecamatan Tomia Timur sudah tahu dan terbiasa, sudah memiliki pemahaman tentang bagaimana komunikasi menyesuaikan situasi dan waktu di kantor”. (Informan 3, Jumat 06 Desember 2024)

Menurut hasil dari wawancara dengan narasumber di atas, mengenai prinsip lingkungan pada organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur, dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu elemen utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung secara langsung mempengaruhi bawahan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja di anggap positif jika pegawai bisa bekerja dengan maksimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan seluruh hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap informan, dapat di ambil kesimpulan bahwa penerapan lima (5) prinsip kunci komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Tomia Timur telah memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai secara umum. Kelima konsep tersebut yang meliputi proses koordinasi antar pegawai, penyampaian pesan langsung dan dalam jaringan, pola komunikasi berbentuk lingkaran, hubungan yang baik antara pemimpin dan staf juga lingkungan yang aman telah diimplementasikan dengan cukup baik di kantor kecamatan tersebut. Penerapan konsep-konsep ini memungkinkan terciptanya aliran informasi yang lancar antar pegawai, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan keselarasan antara tujuan organisasi dengan tindakan individu. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan fokus pada tujuan bersama. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan lima konsep dasar komunikasi organisasi telah memegang peran penting untuk mendukung perbaikan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur.

Lingkungan organisasi terbagi dua kategori, yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi faktor-faktor yang langsung mempengaruhi organisasi, seperti pegawai yang bekerja di dalam kantor dengan mengharapkan imbalan atau gaji, sementara pimpinan menginginkan kinerja yang maksimal. Di sisi lain, lingkungan eksternal meliputi segala hal yang berada di luar kantor namun tetap berdampak pada organisasi secara tidak langsung.

Menurut hasil dari penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber, dapat di ambil kesimpulan bahwa salah satu elemen utama pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap cara pegawai menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan tercapai jika pegawai dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dalam keadaan yang sehat, aman, dan nyaman. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh, Camat Tomia Timur selalu mengingatkan pegawai agar dapat beradaptasi dengan situasi, waktu, dan kondisi saat berkomunikasi. Jika ada permasalahan, beliau menekankan pentingnya berdiskusi dengan baik dan mencari solusi bersama.

4 Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara

8 Dalam hal ini, terdapat dua elemen utama yang sangat mempengaruhi, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Menurut analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggabungkan hasil observasi dan hasil wawancara, faktor pendukung yang ditemukan yaitu :

Penggunaan media komunikasi, seperti WhatsApp dan email, memainkan peran yang sangat penting pada penyebaran informasi dalam organisasi, supaya informasi tersebut dapat di terima dengan efektif. secara merata ke seluruh bagian organisasi. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan beberapa informan.

“Berbicara tentang teknologi Media komunikasi yang kami gunakan adalah smartphone, yang dapat digunakan melalui panggilan langsung maupun pesan WhatsApp menggunakan elektronik yang namanya email. Sangat mendukung pekerjaan dan besar pengaruhnya untuk hal-hal yang positif dan mempercepat komunikasi secara efektif antara pegawai, jadi kalau kita bandingkan sisi negatif dan sisi positifnya yang lebih dominan adalah sisi positif”. (Informan 1, Jumat 06 Desember 2024).

Menurut hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber diatas, mengenai media informasi pada interaksi instansi, bisa di ambil kesimpulan bahwasanya penggunaan sosial media, khususnya WhatsApp, terbukti efektif untuk menjalin komunikasi untuk jarak jauh, yang pada gilirannya menciptakan suasana

yang mendukung di dalam organisasi. Selanjutnya, pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 2 yang mengatakan bahwa :

“Sangat mendukung komunikasi organisasi dengan memanfaatkan smartphone memakai aplikasi whatsapp”. (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Menurut hasil dari wawancara dengan narasumber diatas, bisa di simpulkan bahwasanya pemanfaatan media komunikasi paling berperan di dalam membantu instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penggunaan smartphone dengan aplikasi seperti WhatsApp atau aplikasi lainnya, meskipun ada keterbatasan waktu, sangat memudahkan komunikasi.

Faktor pendukung merujuk pada elemen yang membantu dan berkontribusi dalam mendukung pelaksanaan suatu kegiatan. Terkait dengan faktor yang mendukung interaksi instansi pada peningkatan kinerja staf di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, salah satu faktor utamanya adalah penggunaan media komunikasi, seperti smartphone, terutama aplikasi WhatsApp dan email. Penggunaan media komunikasi ini memiliki pengaruh besar dalam penyebaran informasi, karena melalui media tersebut pesan dapat disampaikan dengan cepat dan efektif.

Selanjutnya, berdasarkan analisis yang dilaksanakan peneliti, dengan mengintegrasikan hasil observasi dan hasil wawancara, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat yaitu :

a. Hubungan yang tidak personal

Interaksi yang tidak terjalin secara pribadi sesama individu dalam suatu organisasi dikhawatirkan dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi secara negatif. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan dengan beberapa informan.

“Menurut saya komunikasi yang terlalu formal atau menekankan etika secara berlebihan bisa menjadi hambatan dalam interaksi awal karena mengurangi keakraban dan kelancaran percakapan kita”. (Informan 2, Jumat 06 Desember 2024).

Menurut hasil dari wawancara di atas, terkait faktor yang menghambat pada proses penyebaran informasi, dapat di ambil kesimpulan bahwa penekanan yang berlebihan pada etika dapat mengurangi keakraban, yang akhirnya menjadi hambatan dalam komunikasi organisasi. Hal ini disebabkan oleh rasa canggung yang muncul ketika pegawai berinteraksi dengan orang yang baru mereka temui. Selanjutnya pernyataan informan 2 tersebut senada dengan pernyataan informan 3 yang mengatakan bahwa :

“Hubungan yang tidak personal bisa membuat suasana percakapan terasa kaku dan tidak alami dan tentu menghambat komunikasi organisasi”. (Informan 3, Jumat 06 Desember 2024)

Menurut hasil dari wawancara di atas, terkait interaksi yang kurang pribadi pada komunikasi organisasi, dapat di ambil kesimpulan bahwa kurangnya kedekatan personal dapat menjadi penghambat komunikasi, karena percakapan cenderung terasa kaku dan tidak lancar saat melakukan interaksi.

b. Fasilitas pendukung yang kurang optimal

Fasilitas pendukung atau penunjang adalah merujuk pada elemen penting dalam kelangsungan berbagai aspek dalam organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa narasumber.

“Dalam hal kurang optimalnya fasilitas pendukung dikantor yang sering dihadapi adalah sinyal atau jaringan misalnya komunikasi terkait dengan data yang mau di kirim dalam bentuk file yang sifatnya online kami sering mendapat kendala tersebut apalagi lampu padam”. (Informan 1, Jumat 06 Desember 2024)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah pada fasilitas pendukung yang kurang optimal dapat menghambat proses penyampaian informasi secara efektif. Selanjutnya pernyataan informan 1 tersebut senada dengan pernyataan informan 3 yang mengatakan bahwa :

“Untuk fasilitas kurang optimal ketika jaringan telepon/internet mati atau down, menjadi tidak maksimal karena kerjaan hampir semua di kontrol lewat aplikasi Whatsapp”.(Informan 3, Jumat 06 Desember 2024).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diatas, bisa di simpulkan bahwa aspek yang kurang optimal dalam kelancaran komunikasi organisasi, seperti kondisi jaringan internet yang tidak stabil, dapat menghambat penyelesaian tugas dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan seluruh hasil dari wawancara yang telah dilaksanakan, bisa di ambil kesimpulan bahwasanya dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung utama dalam interaksi instansi di Kantor Kecamatan Tomia Timur adalah penggunaan media komunikasi yang efisien, seperti WhatsApp dan Email, yang mempermudah aliran informasi antar pegawai dan memfasilitasi komunikasi yang cepat serta praktis, terutama dalam kondisi yang membutuhkan respon cepat. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kelancaran komunikasi, di antaranya adalah hubungan yang kurang personal antar pegawai, di mana beberapa pegawai merasa canggung atau kurang nyaman dalam berkomunikasi, terutama dengan rekan kerja baru, yang dapat mempengaruhi interaksi dan kolaborasi yang lebih efektif. Selain itu, fasilitas pendukung yang kurang optimal, khususnya kondisi jaringan internet yang tidak stabil menjadi hambatan signifikan dalam menjalankan komunikasi yang lancar, terutama ketika menggunakan aplikasi atau platform online yang membutuhkan koneksi internet yang kuat. Kendala-kendala ini berpotensi mengurangi efektivitas komunikasi organisasi dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Faktor penghambat merujuk pada elemen yang menghalangi atau menyebabkan terhambatnya pelaksanaan komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat berperan pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara. Berdasarkan temuan, faktor penghambat di bagi menjadi dua, yakni fasilitas pendukung yang kurang maksimal dan hubungan yang kurang bersifat pribadi. Ketika fasilitas pendukung, seperti jaringan internet atau Wi-Fi yang lemah, tidak berfungsi dengan baik, hal ini menjadi kendala dalam penyebaran informasi dan mengganggu proses komunikasi. Selain itu, interaksi yang kurang pribadi juga bisa menjadi hambatan pada komunikasi organisasi. Ketika staf merasa segan atau canggung dalam berkomunikasi, terutama antara pegawai baru dan

pegawai lama, atau ketika terjadi kesalahpahaman dan perbedaan pendapat antar pegawai, hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja mereka. Hubungan yang kurang akrab atau tidak personal dapat menurunkan produktivitas dan kerjasama antar pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Menurut hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti terkait peran ³ komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara, beberapa kesimpulan dapat ditarik yaitu:

1. Interaksi organisasi pada Kantor Kecamatan Tomia Timur dapat dikatakan berjalan dengan lancar. Hal ini tercermin dari kecakapan pegawai dalam berkomunikasi secara efektif, serta keterampilan mereka dalam menyebarkan dan menerima pesan dengan baik. Pegawai juga mampu merespons komunikasi dengan cepat. Kantor ini menerapkan prinsip-prinsip utama komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang meliputi: (1) Proses: proses komunikasi antar pegawai berlangsung dengan koordinasi yang terus menerus. (2) Pesan: penyampaian pesan dilakukan baik melalui tatap muka maupun media daring. (3) Jaringan: kantor ini menggunakan pola komunikasi lingkaran dalam koordinasi, terutama saat rapat untuk mencapai tujuan kantor. (4) Hubungan: terdapat hubungan positif antara pemimpin dan bawahan yang mendukung terwujudnya kolaborasi yang harmonis. (5) Lingkungan: keadaan lingkungan di Kantor Kecamatan Tomia Timur sudah memadai dan mendukung, serta memberikan rasa aman bagi para pegawai.
2. Unsur-unsur yang mendukung dan menghambat: unsur pendukung dalam komunikasi organisasi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomia Timur adalah penggunaan media komunikasi, seperti WhatsApp dan email, yang mempermudah penyampaian dan penerimaan informasi. Namun, terdapat dua faktor penghambat utama, yaitu: (1) Fasilitas penunjang yang kurang maksimal: saat fasilitas penunjang yang tidak berfungsi dengan baik, seperti jaringan internet yang kurang stabil, tidak optimal, hal ini dapat menghambat penyampaian informasi. Jaringan internet yang buruk dapat mengganggu pekerjaan pegawai dan berdampak pada kinerja mereka. (2) Hubungan yang kurang personal: hubungan antar pegawai yang tidak bersifat pribadi juga menjadi penghambat. Pegawai yang merasa canggung atau segan untuk berkomunikasi dengan pegawai baru dapat mengganggu kelancaran komunikasi dalam organisasi. Rasa tidak nyaman dalam berinteraksi antar pegawai dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, L. B., Kawengian, D., & Tulung, L. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pada Unit Tata Kelola Destinasi Wisata Bunaken Dalam Pengembangan Kawasan Taman Laut Nasional Bunaken. *Acta Diurna Komunikasi*, 1-18.
- Brahmana, D. A., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *JURNAL SOCIAL OPINION: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 96-104.
- Dato, R. R., Laga, L. L., & Wutun, M. (2019). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Deskriptif Kualitatif Pada Supermarket Dutalia Oesapa Kota Kupang. *Jurnal Communio : Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 1410-1417.
- Effendie, D. (2016). Hubungan Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 86 - 180.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal REVORMA*, 39-55.
- Hakim, & Kustiawan, W. (2016). Perkembangan Teori Komunikasi Kontemporer. *Jurnal Komunika Islamika*, 15-32.
- Hendrawati, N. N., Handoyo, A., Ruliana, P., & Irwansyah . (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Engagement Karyawan(Studi Explanatif Pada Karyawan Kantor Pusat Ptasabri (Persero)). *Jurnal Komunikasi*, 122-136.
- Hidayat, A. F. (2023). *Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif di KUA Kecamatan Kresek Kab. Tangerang)*. Banten.
- Indonesia. (2018, Mei 08). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. *LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 73*. Jakarta: Sekretaris Negara.
- Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan*. Jakarta: Lembaga Negara RI Tahun 2018, No. 173. Sekretaris Negara.
- Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan*. Lembaga Negara RI Tahun 2018, No. 173. Sekretaris Negara. Jakarta.
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *Acta Diurna Kominikasi*, 1-10.
- Kurniawan, A. W. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian*, 62-96.
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Ilmiah: Komunikasi Makna*, 31-41.

- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Novianita, R., Pramelani, & Hamid, A. I. (2021). *Komunikasi organisasi*. Karawang: Expert.
- Pitasari, D. N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 205-220.
- Pitasari, D. N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 205-220.
- Purba, B., Gaspersz, S., Bisryi, M., Putriana, A., Hastuti, P., Sianturi, E., et al. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 138-147.
- Sazali, H., & Siregar, H. P. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 413-417.
- Siahaan, J. T., & Sianipar, T. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 1223-1240.
- Siregar, N. S. (2023). *Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Medan Belawan Bahagia*. Medan.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprianti, D., & Lubis, E. E. (2018). Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1-15.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.

Artikel Jurnal

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	3%
2	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	student-repository.ut.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
6	contohtesis.idtesis.com Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
9	positori.uma.ac.id Internet Source	<1%

10	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
12	geograf.id Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
14	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
15	Rafiek Firmansyah, Rita Rahmawati, Irma Purnamasari. "FUNGSI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOGOR UTARA", Jurnal Governansi, 2017 Publication	<1 %
16	ainamulyana.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin Student Paper	<1 %
18	core.ac.uk Internet Source	<1 %
19	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %

20	takterlihat.com Internet Source	<1 %
21	Khairul Mizan, Musdalipa Musdalipa. "TATHBĪQU THARĪQAT AL TAQLĪD WA AL TAHFĪZ LI TARQIYAT HIFZ AL MUFRADĀT AL THULLĀB BI AL MADRASAH AL TSANĀWIYAH AL HUKŪMIYAH 1 BATANG HARI JAMBI", Al Mi'yar: Jurnal Ilmiah Pembelajaran Bahasa Arab dan Kebahasaaraban, 2023 Publication	<1 %
22	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
24	jurnal.wima.ac.id Internet Source	<1 %
25	review-unes.com Internet Source	<1 %
26	www.scribd.com Internet Source	<1 %
27	Helen Olivia. "POLA KOMUNIKASI MELALUI MEDIA WHATSAPP SEBAGAI SUMBER INFORMASI KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL DI PT. ARTISAN WAHYU", J-IKA, 2020 Publication	<1 %

28

jurnal-umbuton.ac.id

Internet Source

<1 %

29

www.amiwidya.com

Internet Source

<1 %

30

www.kerwa.ucr.ac.cr

Internet Source

<1 %

31

123dok.com

Internet Source

<1 %

32

1library.net

Internet Source

<1 %

33

Agusta Kurniati, Fransiska Fransiska, Anjella Wika Sari. "ANALISIS GAYA BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA INDONESIA KELAS V SEKOLAH DASAR NEGERI 14 MANIS RAYAKECAMATAN SEPAUK TAHUN PELAJARAN 2018/2019", JURNAL PENDIDIKAN DASAR PERKHASA: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar, 2019

Publication

<1 %

34

Charina Dwiki Asputri, Suarman Suarman, Yulia Efni. "Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

<1 %

- | | | |
|----|---|------|
| 35 | Mitha Rahma Sari, Hijrawatil Aswat, Agusalm Aswat, Abdul Rahim. "Pembelajaran di Luar Kelas: Menyelami Pengalaman Pembelajaran yang Dinamis dan Beragam untuk Siswa Sekolah Dasar", Jurnal Praktik Baik Pembelajaran Sekolah dan Pesantren, 2024
Publication | <1 % |
| 36 | digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 37 | kepercayaan-tradisi.kemdikbud.go.id
Internet Source | <1 % |
| 38 | www.acarindex.com
Internet Source | <1 % |
| 39 | www.neliti.com
Internet Source | <1 % |
| 40 | Ade Gafar Abdullah, Vina Adriany, Cep Ubad Abdullah. "Borderless Education as a Challenge in the 5.0 Society", CRC Press, 2020
Publication | <1 % |
| 41 | A.H.G. Kusumah, C.U. Abdullah, D. Turgarini, M. Ruhimat, O. Ridwanudin, Y. Yuniawati. "Promoting Creative Tourism: Current Issues in Tourism Research", CRC Press, 2021
Publication | <1 % |
| 42 | Rahmi Aini, Yanti Susilawati, Arya Dwi Wira Yudha, Rafina Damayanti Amantubillah. | <1 % |

"Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di PT. Sarana Investindo", ijd-demos, 2023

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On