

GAYA KEPEMIMPINAN LPP TVRI NTT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Eugenius Suba Boro¹, Monika Wutun², Felisianus Efrem Jelahun³
^{1,2,3} Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Nusa Cendana

ABSTRAK

Gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Kepala tim di LPP TVRI NTT berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang diharapkan, karena keberhasilan dari perusahaan sendiri tidak sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan kontingensi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian terdiri dari 7 orang informan. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa situasi dapat mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan seperti kompleksitas lingkungan, kemampuan anggota tim, dan sifat tugas. Ada dua gaya komunikasi yang sering digunakan oleh pimpinan di LPP TVRI NTT yaitu gaya komunikasi kekeluargaan dan gaya komunikasi fleksibel dan penggunaan berbagai macam inovasi dalam berkomunikasi untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan berbagai media komunikasi misalnya penggunaan aplikasi WhatsApp dan Zoom di LPP TVRI NTT yang telah membantu untuk mempermudah komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi, Situasi, Inovasi Komunikasi

LEADERSHIP STYLE OF LPP TVRI NTT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

The leadership communication style in improving employee performance is very important and must be considered by every leader. The ability of a leader in determining leadership style is one of the determining factors in the success of improving employee performance in a company. The team leader at LPP TVRI NTT tries his best to improve employee performance so that the company's goals can be achieved as expected, because the success of the company itself is not entirely carried out by the leader, but is the responsibility of all employees. The theory used in this study is the contingency leadership theory. The type of research used in this study is qualitative using qualitative descriptive methods. The research subjects consisted of 7 informants. Data were collected by conducting interviews, observations and documentation. The results of this study indicate that the situation can influence the communication style used such as the complexity of the environment, the abilities of team members, and the nature of the task. There are two communication styles that are often used by leaders at LPP TVRI NTT, namely the family communication style and flexible communication style and the use of various innovations in communicating to improve performance through the use of various communication media, for example the use of WhatsApp and Zoom applications at LPP TVRI NTT which have helped to facilitate communication between employees and leaders.

Keywords: Leadership Style, Communication Style, Situation, Communication Innovation

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial sudah pasti melakukan komunikasi dengan manusia lainnya. Hal ini membuat manusia membutuhkan orang lain dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam menjalin hubungan dengan orang lain manusia membutuhkan sarana untuk menyampaikan pesan secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia. Seperti yang diungkapkan oleh pakar komunikasi yaitu Shannon dan Weaver bahwa komunikasi sebagai bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya (Shannon & Weaver, 1949).

Selain dibutuhkan oleh manusia komunikasi juga dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau kelompok. Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan berpengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian (Alo Liliweri, 2014).

Pengetahuan mutakhir mengenai komunikasi organisasi telah berkembang, baik akademisi ataupun praktis dari berbagai perspektif telah menganalisis dan membuat teori mengenai organisasi dan komunikasi. Studi komunikasi organisasi adalah studi mengenai

cara orang memandang objek, juga mengenai objek-objek itu sendiri (Mulyana, 2006).

Kepemimpinan merupakan suatu proses ataupun gaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Penyampaian pesan dari seorang pemimpin dalam kepemimpinannya memerlukan gaya komunikasi yang tepat agar pesan yang disampaikan kepada bawahannya dapat diterima dengan baik oleh para pegawai. Seseorang yang menduduki jabatan sebagai seorang pemimpin memiliki kekuasaan atau kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi secara tepat dan menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki, sehingga terjadi kesesuaian dengan tuntutan situasi yang dihadapi.

Pemimpin adalah seorang yang berdiri/berjalan di depan yang bertindak sebagai pemberi arahan (memimpin) bagi pengikutnya/bawahannya. Pimpinan adalah sederetan pemimpin dalam suatu perusahaan/lembaga. Kepemimpinan adalah suatu karakter yang dibutuhkan dalam memimpin. Seorang pemimpin adalah orang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi berhasil tidaknya fungsi kepemimpinan organisasi. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat memimpin suatu organisasi dan menerapkan gaya kepemimpinan secara

efektif dan efisien. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki peranan atau posisi dominan dan berpengaruh dalam kelompoknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Seorang pemimpin berbeda dengan orang biasa karena ia mempunyai pengaruh pada tindakan orang lain demi tercapainya tujuan bersama. Karenanya diperlukan pemimpin yang sadar akan tindakannya yang bisa menjadi role model bagi anggotanya. Pengaruh yang besar, yang melekat pada jabatan yang disandangnya, diharapkan bisa dipakai untuk mengatasi masalah masalah kelompok yang dipimpinnya. Inti dari kepemimpinan adalah pengaruh dan kemampuan mengorganisasi makna untuk segenap anggota.

Proses komunikasi seseorang dipengaruhi oleh gaya komunikasi. Gaya komunikasi merupakan suatu kekhasan yang dimiliki setiap orang. Antara orang yang satu dengan yang lain berbeda. Perbedaan tersebut terlihat pada perbedaan ciri-ciri dan model dalam berkomunikasi, tata cara berkomunikasi, cara berekspresi dan tanggapan yang diberikan pada saat berkomunikasi.

Gaya komunikasi yang sukses pada umumnya menggunakan gaya komunikasi yang tegas dalam kegiatan sehari-hari juga dalam memimpin sebuah organisasi. Pemimpin pada umumnya memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi yang efektif, sehingga mampu

merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya.

Era pertelevisian di provinsi Nusa Tenggara Timur ditandai dengan berdirinya stasiun LPP TVRI Nusa Tenggara Timur. Bermula dengan pendirian TVRI Stasiun Keliling (SPK) Kupang dengan tugas meliput dan memproduksi program dan berita untuk selanjutnya dikirim ke TVRI pusat Jakarta untuk disiarkan secara Nasional. Pada tahun 1997 didirikan TVRI Sektor Transmisi Kupang dan Oben dengan tinggi Menara masing-masing 40 meter dan 150 meter. Saat itu siaran dikirim melalui microwave kupang menuju transmisi oben untuk selanjutnya dipancarkan dengan kekuatan 15 kilo watt, gelombang VHF. Tahun 2004 TVRI SPK Kupang berganti nomenklatur menjadi TVRI Nusa Tenggara Timur dan pada pertengahan tahun 2009 atau tepatnya tanggal 29 Juli pada momen ulang tahun TVRI nusa tenggara timur, untuk pertama kalinya dilaksanakan siaran lokal selama empat jam setiap hari hingga saat ini.

Pemimpin di TVRI NTT mengemban tugas yang penting dalam menyampaikan informasi dan mengarahkan arus program yang bermakna bagi masyarakat Nusa Tenggara Timur. Melalui platform tersebut, mereka memiliki kesempatan untuk membangun kesadaran akan isu-isu lokal, budaya, dan sosial yang relevan, serta menjadi inspirasi bagi pemirsa dalam menciptakan perubahan positif dalam komunitas mereka. Dengan integritas dan dedikasi,

pemimpin TVRI NTT berperan sebagai penghubung antara pemerintah, masyarakat, dan beragam sektor dalam menciptakan konten yang informatif, edukatif, dan menghibur. dalam kurung waktu 5 tahun terakhir TVRI NTT sudah melewati tiga kali pergantian pemimpin diantaranya adalah Alri Pamuntjak, SPT (2017 - 2019), Trubus Surahto, SE,MM (2019 -2020), Syarifuddin, S.E., M.M (2020 -2021), TB M Yusuf Hidayat. S.Sos (2021 -2022), DRS Asmeth Setiabudi Takalumang (2022 -2024)

Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan penerapan kultur kerja yang sesuai dengan visi dan misi serta bidang yang digeluti oleh Lembaga. Lembaga TVRI NTT, tentu memiliki pedoman tertulis terkait kultur kerja dalam hal ini penggunaan gaya Bahasa dalam Lembaga, walaupun kultur kerja ini telah dilaksanakan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam hal ini, peran gaya komunikasi yang dimiliki pimpinan sangat penting baik dalam rapat maupun diskusi agar terjadi komunikasi dua arah yang baik dan efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan, untuk dapat meneliti lebih lanjut yang kemudian dituangkan dalam skripsi dengan judul **“GAYA KEPEMIMPINAN LPP TVRI NTT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) karena data diperoleh dari subjek penelitian secara langsung di lapangan saat peneliti melakukan penelitian. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena gaya kepemimpinan dengan sedalam dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode studi kasus. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan tujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan aktual tentang fakta-fakta dan sifat objek yang akan diteliti. Metode studi kasus digunakan untuk mendapatkan data dari berbagai sumber data (sebanyak mungkin data) yang kemudian digunakan untuk meneliti, menguraikan, dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek secara sistematis.(Rachmat,2009)

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Landasan berpikir dalam pendekatan kualitatif adalah filsafat interpretivisme. Pandangan filsafat interpretivisme yaitu pemahaman terhadap manusia tidak hanya terbatas pada gejala atau indikasi empirik dari tindakannya, tetapi mencakup makna di balik tindakan manusia. Pendekatan kualitatif memahami manusia melalui jalan pemahaman (*verstehen*) dengan berempati pada pengalaman manusia itu sendiri guna memperoleh tingkat pemahaman yang

memadai. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif berorientasi menggali kedalaman makna perilaku manusia dan juga menekankan keunikan realitas kehidupan sosial. Pendekatan kualitatif menjadi kekhasan rumpun ilmu sosial – humaniora, antitesis dari pendekatan kuantitatif yang dinilai berpotensi mereduksi pemahaman tentang manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gaya Komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan LPP TVRI NTT

Gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Seorang pemimpin tidak akan dapat menerapkan management, peraturan perusahaan, dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik tanpa adanya kerjasama dari seluruh pihak yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab dalam segala hal yang akan dilakukan dan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kinerja karyawan, dan kinerja karyawan itu sendiri dapat meningkat melalui gaya komunikasi

pimpinan.

Melihat situasi dan kondisi yang ada pada LPP TVRI NTT pada saat ini, maka gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan menggunakan konsep kekeluargaan dan fleksibel.

Hal ini didukung oleh pernyataan dari pak Asmeth Setiabudi Takalumang sebagai Kepala Stasiun :

“Kita harus memposisikan diri sebagai sosok pemimpin yang bisa mengayomi semua, semua setara. Dan saya tidak, gaya kepemimpinan saya tidak egois. Saya memberikan ruang kepada siapapun, kepada semua pegawai untuk berinovasi karena kita di sini Istansi kreatif..”

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, gaya komunikasi pimpinan yang terdapat pada LPP TVRI NTT mengarah pada *The Equalitarian Style*, aspek penting gaya komunikasi ini adalah landasan kesamaan. *The Equalitarian Style* ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah. Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal, namun masih memiliki batasan antara pimpinan dan bawahannya.

Di dalam LPP TVRI NTT semua orang yang bekerja di dalamnya merupakan keluarga. Seluruh anggota lembaga harus dihormati dan dihargai keberadaannya demi kemajuan perusahaan. Para pemimpin LPP TVRI NTT ini

membangun gaya komunikasi ini dalam memimpin perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari kak Yatna Staf Tim Teknis :

“Oh ya kalau macam di TVRI NTT ya, jadi kan kalau atasan langsungnya kami itu, ya itu Pak Titus dengan Pak Widi. Jadi mereka dalam berkomunikasi bukan seperti atasan dan bawahan sih sebenarnya jadi tidak apa ya tidak ada kesenjangan jadi mereka lebih memandang kami sebagai rekan begitu jadi sebagai rekan jadi misalnya apa jadi sebelum apa sebelum memberikan perintah atau apa begitu mereka biasa ini komunikasi ini ini Pak Yatna apakah bisa begini bisa begini begini begini oh ya siap-siap pak saya bisa begitu jadi mereka tidak apa kalau mau bilang gini apa tidak langsung perintah tapi lebih ke Komunikasikan dulu Berkomunikasi, atau sebelum memberi perintah mereka apakah ini apa misalnya kurang apa kurang ini kurang misalnya ada alat yang kurang jadi sebelum kami menjalankan tugas kami bilang oh ini kami kurangnya ini kurangnya ini Itu sebelum kami menjalankan tugas kami bilang oh ini kami ini kurangnya ini kurangnya ini apakah bisa ini apa nah itu mereka langsung penuhi begitu jadi tidak seperti antara atas yang bawahan gitu lebih kek rekan kerja jadi kami juga dengan mereka juga lebih apa ya kayak macam saya dengan Pak Titus itu ya seperti anak dengan bapak begitu hal begitu walaupun ada kekurangan saya apa bukan mengeluh sisa lebih ini Pak Titus saya kurang ini kurang ini atau ini teman-teman begini-begini tapi saya lebih ke apa ya kayak macam lebih curhat begitu bukan apa bukan antara apa gitu.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa para pimpinan di LPP TVRI NTT tidak menganggap bahwa staf nya sebagai bawahan tetapi mereka menganggap sebagai keluarga dan juga hal ini sangat berpengaruh pada kinerja mereka sebagai karyawan/ staf, jadi gaya

komunikasi kepemimpinan yang ditemui pada saat wawancara dan observasi adalah gaya kepemimpinan kekeluargaan dan fleksibel.

Langkah Inovatif Dalam Menerapkan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pemimpin harus dapat memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dengan menentukan gaya komunikasi yang dilakukan di dalam perusahaan. Karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dari tujuan suatu perusahaan.

1). Memberikan Reward dan Evaluasi

Para pemimpin pada LPP TVRI NTT sebagai lembaga yang bergerak dibidang penyiaran memberikan reward kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti liburan keluar daerah.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Ina Djara Ketua Tim Produksi :

“Disini tugas saya mencatat dan mengevaluasi kinerja rekan kerja saya, biasanya dibagian program ini jika ada yang kinerjanya kurang bagus maka waktu produksi keluar kota ditunda dulu untuk saat itu agar mereka sadar dan berusaha memperbaiki kinerjanya dan biasanya untuk staf yang berprestasi kami biasa memberikan reward dengan cara mengirimnya untuk mengikuti kegiatan giatrakencana dijakrta”

Selain dengan reward yang telah peneliti jelaskan di atas, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, para pemimpin juga sering melakukan evaluasi hal ini dilakukan untuk memastikan kembali kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Ina Djara Ketua Tim Produksi :

“pasti, saya sering melakukan setiap hari dengan cara turun langsung kelokasi saya memantau apakh disana sudah berjalan sesuai tugas yang saya berikan kemudian jika belum maka saya melakukan evaluasi, karena bekerja dilayar kaca harus banyak pengecekan atau evaluasi” Dengan memusatkan perhatian pada Masang, masyarakat percaya bahwa mereka dapat lebih efektif berkomunikasi dengan leluhur atau kekuatan spiritual.

2).Penggunaan Media Komunikasi

Selain dengan reward dan evaluasi para pimpinan di LPP TVRI NTT juga melakukan beberapa inovasi

untuk meningkatkan

kinerja karyawan misalnya dengan menggunakan media komunikasi yaitu aplikasi WhatsApp ataupun Zoom. Dalam konteks inovasi, penggunaan aplikasi WhatsApp dan Zoom di LPP TVRI NTT telah membantu mempermudah komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

WhatsApp menjadi alat yang berharga

untuk meningkatkan kolaborasi

dan koordinasi antar tim dan menciptakan ruang yang lebih terhubung bagi karyawan untuk berbagi ide dan informasi serta mendorong kesuksesan bersama dan aplikasi Zoom biasa digunakan untuk rapat.

PEMBAHASAN

. Dalam penelitian ini peneliti berupaya meneliti sebuah realita yang terjadi pada LPP TVRI NTT terkait gaya kepemimpinan yang

digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya. Peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan dilokasi penelitian sesuai dengan teori yang peneliti gunakan.

Untuk melihat sejauh mana peran pimpinan dalam menggunakan gaya kepemimpinannya, maka perlu penyesuaian maupun perbandingan antara teori yang telah di jelaskan dalam Bab II mengenai macam gaya kepemimpinan dan pengaruhnya bagi kinerja karyawan dengan hasil penelitian sebagaimana yang tertuang pada Bab II gaya yang dipakai oleh pemimpin LPP TVRI NTT dan kemudian pengaruhnya bagi kinerja karyawan.

Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan LPP TVRI NTT

Peneliti menemukan bahwa gaya komunikasi yang digunakan di LPP TVRI NTT sesuai dengan teori kontingensi yang beranggapan bahwa situasi mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan, Kepala Stasiun mengungkapkan bahwa situasi dapat mempengaruhi gaya komunikasi dibuktikan dengan hasil wawancara penelitian yang terlampir dihasil penelitian, Bapak Asmeth selaku Kepala Stasiun mengungkapkan bahwa situasi sangat berpengaruh terhadap gaya komunikasi yang akan digunakan seperti latar belakang Pendidikan dan sosial budaya, sehingga harus menggunakan pendekatan yang berbeda-beda dalam menyesuaikan gaya komunikasi.

Kepala tim di LPP TVRI NTT berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai

dengan yang diharapkan, karena keberhasilan dari perusahaan sendiri tidak sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh karyawan. Gaya komunikasi pimpinan lebih dipandang sebagai usaha atau upaya dalam memberikan pemahaman dan pengertian.

Berdasarkan pengamatan dan umpan balik dari karyawan, peneliti menemukan bahwa gaya komunikasi yang digunakan para pemimpin dapat diterima dengan baik oleh para staf/ karyawan, salah satu karyawan yaitu bapak Yatna Jatnika yang merupakan staf dari tim teknis mengungkapkan bahwa cara pemimpinnya menyampaikan pesan bukan seperti memberi perintah namun seperti meminta bantuan dengan cara dikomunikasikan terlebih dahulu apakah yang bersangkutan sanggup dengan tugas yang diberikan atau sebaliknya, selain itu, menurut ibu Iyan Asmara selaku staf tim program, beliau mengungkapkan bahwa gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpinnya itu terkesan tegas namun sopan dan juga lebih terbuka. Secara keseluruhan, gaya komunikasi para pemimpin di LPP TVRI NTT, yang melibatkan kejelasan, keterlibatan, empati, dan penggunaan teknologi, sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih terlibat dan berkomitmen pada tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan atmosfer kerja di organisasi.

Maka, dari hasil yang penulis dapat di lapangan, gaya komunikasi pimpinan yang terdapat

pada LPP TVRI NTT lebih mengarah pada konsep *The Equitarian Style* yang dikemukakan oleh Tubs dan Moss dalam Mulyasa (2002), pada konsep ini gaya komunikasi berlandaskan atas kesamaan dan dalam gaya komunikasi ini tindakan komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan atau pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal dan dengan begitu memungkinkan setiap anggota organisasi dapat mencapai kesepakatan dan pengertian bersama (Mulyasa, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan beberapa gaya komunikasi yang didapat peneliti di LPP TVRI NTT, antara lain:

1. Gaya Komunikasi Kekeluargaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, gaya komunikasi kekeluargaan yang terdapat pada di LPP TVRI NTT mengarah pada *The Equalitarian Style*, aspek penting gaya komunikasi ini adalah landasan kesamaan. *The Equalitarian Style* ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan- pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah.

Di dalam LPP TVRI NTT semua orang yang bekerja di dalamnya merupakan keluarga. Seluruh anggota perusahaan harus dihormati dan dihargai keberadaannya demi kemajuan lembaga. Kepala LPP TVRI NTT ini membangun gaya komunikasi ini sejak awal beliau menjabat. Kantor dibuat nyaman mungkin oleh pimpinan agar para karyawan merasa

betah bekerja dan menganggap bahwa kantor merupakan rumah mereka sendiri.

Kepala Stasiun selaku pimpinan memberikan hal yang sangat penting bagi para karyawannya dalam menjalankan tugasnya agar para karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, penentuan gaya komunikasi yang tepat yang diterapkan oleh pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal positif yang dapat diambil dari gaya komunikasi kekeluargaan tersebut adalah eratnya hubungan antara pimpinan dan karyawan. Karyawan merasa sangat betah dan nyaman berada di kantor.

2. Gaya Komunikasi Fleksibel

Fleksibel yang diartikan secara harfiahnya adalah kemampuan untuk luwes, mudah, dan cepat menyesuaikan diri. Kemampuan berkomunikasi secara fleksibel juga dituntut oleh seorang pimpinan yang bergerak di bidang hiburan ataupun *Event Organizer*. Kemampuan untuk mengikuti arus komunikasi namun tetap berada pada jalur yang efektif harus dimiliki oleh seorang pimpinan.

Di LPP TVRI NTT diketahui bahwa pimpinan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk berkomunikasi, tidak harus menggunakan gaya formal di dalam kantor, dan gaya komunikasi fleksibel ini digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi ada di dalam kantor.

Teori kontingensi ini memperhitungkan berbagai faktor situasional, seperti kompleksitas lingkungan, kemampuan anggota tim, dan sifat tugas. Teori ini menyebutkan bahwa efektivitas

seorang pemimpin ini dipengaruhi oleh gaya interaksi yang dipakai antara pemimpin dan bawahannya dan seberapa besar pengaruh situasi yang terjadi pada kendali atau perintah oleh sipemimpin itu sendiri. Teori ini juga memiliki paham bahwa pemimpin memiliki peran terhadap efektivitas anggotanya tergantung dari sesuai tidaknya pemilihan gaya kepemimpinannya pada kesesuaian situasi pada saat itu.

Strategi penerapan gaya komunikasi yang kekeluargaan dan fleksibel di LPP TVRI NTT dapat dianalisis melalui perspektif Teori Kontingensi Fred Fiedler. Teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang ada. Salah satunya adalah membangun komunikasi yang terbuka dalam konteks Fiedler, gaya kepemimpinan yang lebih bersifat hubungan (*relationship-oriented*) sangat efektif dalam situasi yang membutuhkan dukungan emosional dan keterbukaan, dengan menciptakan suasana nyaman (Fiedler, 1967).

Pimpinan LPP TVRI NTT dapat mendorong komunikasi yang jujur, yang penting untuk membangun hubungan yang positif dan saling percaya. Berkaitan dengan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori kontingensi dari Fiedler, teori yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan situasi tertentu. Teori ini beranggapan bahwa tidak ada pendekatan kepemimpinan yang universal, karena karakteristik pemimpin, pengikut, dan konteks

kepemimpinan saling terkait.

Gaya komunikasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai situasi dan faktor, antara lain:

1. Lingkungan Sosial, Situasi sosial seperti interaksi di tempat kerja, keluarga, atau dalam kelompok teman, dapat memengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Misalnya, seseorang mungkin lebih formal di tempat kerja tetapi lebih santai di antara teman.
2. Budaya, Nilai-nilai dan norma-norma budaya sangat memengaruhi komunikasi. Dalam budaya tertentu, komunikasi langsung dianggap sopan, sementara di budaya lain, komunikasi yang lebih halus dan tidak langsung lebih dihargai.
3. Emosi, Perasaan seseorang pada saat berkomunikasi dapat memengaruhi gaya dan nada bicara. Dalam keadaan marah atau stres, seseorang mungkin berbicara lebih tajam atau terburu-buru.
4. Hubungan dengan Pendengar, Gaya komunikasi dapat bervariasi tergantung pada seberapa akrab seseorang dengan pendengar. Dalam situasi yang lebih formal, gaya mungkin lebih sopan, sedangkan dalam hubungan dekat, gaya bisa lebih kasual.
5. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman, Latar belakang pendidikan dan pengalaman juga memengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Orang dengan pendidikan tinggi mungkin menggunakan istilah yang lebih teknis atau formal.
6. Teknologi, Media yang digunakan untuk berkomunikasi, seperti email, pesan teks, atau pertemuan tatap muka, dapat memengaruhi gaya komunikasi. Komunikasi digital sering kali lebih

singkat dan langsung dibandingkan komunikasi tatap muka.

Langkah Inovatif Dalam Menerapkan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Langkah inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan melibatkan penerapan strategi dan pendekatan baru yang dapat memotivasi dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi maksimal.

. Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, bersama dengan fleksibilitas dalam jam kerja, dapat meningkatkan motivasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penerapan sistem umpan balik yang konstruktif dan penilaian kinerja yang transparan memungkinkan karyawan untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki. Terakhir, pengembangan kepemimpinan melalui program *mentoring* dan *coaching* dapat memberdayakan karyawan untuk mengambil peran lebih besar. Dengan menerapkan langkah-langkah inovatif ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus membangun keterlibatan dan loyalitas terhadap perusahaan.

1. Memberikan Reward

Pemberian reward, seperti liburan keluar daerah, oleh pemimpin di LPP TVRI NTT kepada karyawan yang berprestasi dapat dikaitkan dengan beberapa konsep kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan motivasi. Konsep ini

sejalan dengan teori motivasi seperti Teori Dua Faktor, yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan adalah faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan reward, pimpinan menciptakan motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kinerja Teori Dua Faktor ini dikemukakan oleh Herzberg dalam bukunya *Work and the Nature of Man* (1966).

2. Menciptakan Lingkungan Komunikasi Terbuka

Para pemimpin pada LPP TVRI NTT mencoba membangun suasana di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan berbagi ide. Ini bisa dilakukan dengan rapat rutin atau evaluasi : Mengadakan rapat yang bukan hanya formal, tetapi juga informal untuk membahas ide-ide baru, biasanya dilakukan bersama kepala dari setiap tim atau rapat evaluasi bersama yang dilakukan setiap triwulanyang biasa disebut rapat propersi. Evaluasi secara berkala terhadap efektivitas gaya komunikasi yang diterapkan.

3. Menggunakan Teknologi untuk Meningkatkan Komunikasi

Dalam konteks inovasi, penggunaan aplikasi *WhatsApp* dan *Zoom* di LPP TVRI NTT telah membantu mempermudah komunikasi antara karyawan dan pimpinan. *WhatsApp* menjadi alat yang berharga untuk meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antar tim dan menciptakan ruang yang lebih terhubung bagi karyawan untuk berbagi ide dan informasi serta mendorong kesuksesan bersama dan

aplikasi *Zoom* biasa digunakan untuk rapat.

Dalam konteks inovasi di LPP TVRI NTT, penggunaan aplikasi *WhatsApp* dan *Zoom* sejalan dengan prinsip-prinsip dalam Teori Kontingensi Fiedler, Fiedler menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang ada. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, Dengan menggunakan *WhatsApp*, pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih bersifat hubungan (relationship-oriented), hal ini sering terjadi di LPP TVRI NTT karena semua staf disana harus selalu terhubung. Aplikasi ini memungkinkan komunikasi yang lebih terbuka dan cepat, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai. Ini sejalan dengan prinsip Fiedler bahwa pimpinan yang mampu menciptakan komunikasi yang efektif akan lebih berhasil dalam situasi yang membutuhkan dukungan emosional.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Gaya Kepemimpinan LPP TVRI NTT Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” dapat penulis simpulkan bahwa. Situasi dapat mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan seperti kompleksitas lingkungan, kemampuan anggota tim, dan sifat tugas. Yang dimana ada 2 gaya komunikasi yang sering digunakan oleh pimpinan di LPP TVRI NTT yaitu gaya komunikasi kekeluargaan dan gaya komunikasi fleksibel.

Gaya komunikasi kekeluargaan ini tampak jelas seperti kedekatan dengan sesama rekan kerja yang diperlihatkan dengan komunikasi yang ramah, santai,

tidak kaku, saling saut-sautan bercanda, namun tetap memperhatikan aturan yang berlaku. Mereka berkomunikasi menggunakan bahasa sehari-hari (Bahasa Indonesia), itulah yang memperlihatkan tampak jelas gaya komunikasi bersahabat yang digunakan membuat mereka terlihat sangat dekat dan akrab. Dengan menggunakan gaya komunikasi kekeluargaan ini dapat menciptakan situasi dan kondisi lebih santai dan kondusif.

Gaya komunikasi fleksibel ini merupakan kemampuan untuk mengikuti arus komunikasi namun tetap berada pada jalur yang efektif harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Pemimpin harus dapat mengarahkan komunikasi yang ada sesuai dengan tujuan utama lembaga. Dalam hal ini, gaya komunikasi secara fleksibel dilakukan oleh para pimpinan dan kepala di LPP TVRI NTT. Dengan gaya komunikasi yang fleksibel, maka pimpinan dapat menempatkan gaya komunikasinya sesuai dengan keadaan karyawan. Pimpinan tidak harus selalu berkomunikasi dengan bawahan seperti layaknya seorang pemimpin. Jika dalam keadaan rapat dengan karyawan ataupun dengan para client, pimpinan menggunakan komunikasi yang formal, tetapi bila dalam keadaan santai pimpinan dan karyawan berkomunikasi secara informal walaupun sedang di dalam kantor.

Penggunaan berbagai macam inovasi dalam berkomunikasi untuk meningkatkan kinerja, dengan menggunakan berbagai media komunikasi misalnya penggunaan aplikasi WhatsApp dan Zoom di LPP TVRI NTT yang telah membantu untuk mempermudah komunikasi antara karyawan dan pimpinan. WhatsApp menjadi alat yang berharga untuk meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antar tim dan menciptakan ruang yang lebih terhubung bagi karyawan untuk berbagi

ide dan informasi serta mendorong kesuksesan bersama dan aplikasi Zoom biasa digunakan untuk rapat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mulyasa (2002). *Manajemen berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Ardianto, Elvinaro, Soemirat Soleh. (2008). *Dasar-Dasar Public Relation*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Cangara, H. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Amstrong. (2011) *Metodologi Penelitian keperawatan*. Jakarta :CV. Trans Info Media.
- Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*.
- Herzberg, (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Kriyantono, R. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif Moleong*, Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Produksi Media Public Relations dan Publisitas Korporat*, Kencana.
- Liliweri Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manulang. (2002), *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Muhammad Arni. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyana. (2006). *Komunikasi Organisasi(Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2002). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Newman, W L. (1997). *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approache*.

- Boston: Allyn & Bacon.
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rachmat, Jalaluddin. (2009). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2, 114-127.
- Shannon, Weaver. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syahputra. (2013). *Rezim Media*, Gramedia Pustaka Utama
- Tubbs, Moss. (2005). *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wayne Pace R, Don F. Faulos. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- William Wiersa. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* Sugiyono ,Bandung: Alfabeta.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Farid, Miftahul. (2012). “Gaya Komunikasi Kepemimpinan M. Abdul Qohar Di Pt. Blok Media Group”, Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ilmu Komunikasi Uin Sunan Ampel Surabaya. *Skripsi* Komunikasi Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Melati , Nelfa. (2020). “Gaya Komunikasi Pimpinan Dan Bawahan Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok” *skripsi* Fakultas Usuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar Jurusan Komunikasi Dan Penyiaran.
- Nur Amalia, Fitri. (2017). “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kpid (Komisi Penyiaran Indonesia Daerah) Jawa Timur Dengan Stakeholder Televisi Dan Radio”. *Skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.