

STRATEGI KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG

Meila Hasanah Amri

Prodi Komunikasi Korporat, Fakultas Falsafah dan Peradaban, Universitas Paramadina
meila.amri@students.paramadina.ac.id

Abstract

Leadership communication plays a significant role in determining employee performance within organizational settings, including higher education institutions. As a growing university, Universitas Buana Perjuangan Karawang requires well structured communication strategies to ensure employees perform effectively and contribute to institutional objectives. This study aims to explore leadership communication strategies that can enhance employee performance at UBP Karawang. The research employs a literature review method by analyzing theories related to organizational communication, leadership, and human resource management. The results show that several communication approaches such as two way communication, feedback mechanisms, transparent information sharing, persuasive communication, and the utilization of internal communication media positively influence employees' motivation, discipline, and productivity. These findings emphasize that effective leadership communication is a crucial element in fostering a professional, supportive, and performance-driven work environment.

Keywords: leadership communication, communication strategies, employee performance, organizational communication, UBP Karawang.

Abstrak

Peran komunikasi pimpinan sangat menentukan kualitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Sebagai universitas yang terus berkembang, Universitas Buana Perjuangan Karawang membutuhkan strategi komunikasi yang efektif agar pegawai mampu bekerja secara maksimal dan mendukung pencapaian target organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai strategi komunikasi pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan UBP Karawang. Metode penelitian menggunakan studi pustaka dengan menelaah teori-teori yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah strategi komunikasi seperti komunikasi dua arah, pemberian umpan balik, keterbukaan informasi, pendekatan persuasif, serta penggunaan media komunikasi internal berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas komunikasi pimpinan menjadi faktor penting dalam membangun suasana kerja yang profesional, kondusif, dan berorientasi pada kinerja.

Kata Kunci: Komunikasi pimpinan, Strategi komunikasi, Kinerja pegawai, Komunikasi organisasi, UBP Karawang.

Pendahuluan

Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP Karawang) merupakan perguruan tinggi swasta yang terus berupaya memperkuat mutu pendidikan, tata kelola organisasi, serta kualitas layanan akademik. Untuk mencapai visi sebagai institusi yang unggul dan

berdaya saing, universitas membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki kinerja yang optimal. Pegawai, sebagai elemen penting dalam menjalankan berbagai fungsi administrasi, pelayanan, dan manajemen kampus, berperan langsung dalam keberhasilan pelaksanaan program dan target institusi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah efektivitas komunikasi yang dibangun oleh pimpinan. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan pertukaran informasi, tetapi juga mencakup koordinasi, pembentukan persepsi, motivasi kerja, serta proses evaluasi. Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meminimalisasi konflik, dan membantu penyelarasan tujuan di dalam organisasi.

Dalam konteks perguruan tinggi, pimpinan memiliki tanggung jawab penting sebagai pengarah sekaligus komunikator utama. Pimpinan harus memastikan bahwa seluruh pegawai memahami visi, misi, kebijakan, prosedur kerja, serta standar pelayanan universitas. Namun, dinamika organisasi sering kali menghadirkan berbagai kendala komunikasi, seperti ketidaksamaan informasi antarunit, adanya miskomunikasi, kurang transparannya penyampaian kebijakan, hingga minimnya ruang dialog antara pimpinan dan pegawai. Hambatan-hambatan tersebut dapat mengakibatkan penurunan motivasi, ketidakefektifan pelayanan, dan berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penerapan strategi komunikasi pimpinan menjadi hal yang sangat penting. Strategi tersebut mencakup kemampuan pimpinan dalam menyampaikan pesan secara jelas, membuka ruang komunikasi dua arah, memberikan umpan balik, memanfaatkan media komunikasi internal, dan menumbuhkan budaya komunikasi yang positif. Jika strategi ini diterapkan secara tepat, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, kolaboratif, dan mendorong pegawai mencapai kinerja terbaiknya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi komunikasi pimpinan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Penelitian ini mempertanyakan sejauh mana pola komunikasi yang digunakan pimpinan mampu membangun motivasi, memperjelas tugas, serta memperkuat koordinasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga merumuskan masalah mengenai efektivitas berbagai bentuk komunikasi pimpinan seperti komunikasi dua arah, pemberian umpan balik, keterbukaan informasi, komunikasi persuasif, dan pemanfaatan media internal dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Rumusan ini diarahkan untuk memahami strategi komunikasi mana yang paling relevan dan berdampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme serta produktivitas pegawai di lingkungan UBP Karawang. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada: (1) bagaimana strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Buana Perjuangan Karawang; (2) bentuk-bentuk komunikasi pimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas pegawai; serta (3) peran komunikasi pimpinan dalam membangun budaya kerja yang kondusif di lingkungan perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi komunikasi pimpinan dalam

meningkatkan kinerja pegawai di UBP Karawang, serta melihat faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan komunikasi internal universitas dan memperkaya kajian akademik dalam bidang komunikasi organisasi khususnya pada lingkungan perguruan tinggi. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengidentifikasi bentuk komunikasi yang paling relevan dalam mendorong motivasi kerja, serta memahami peran komunikasi pimpinan dalam membangun budaya organisasi yang produktif di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (library research). Metode ini dipilih karena artikel menitikberatkan pada penelaahan berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas strategi komunikasi pimpinan serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menelaah komunikasi pimpinan melalui pendekatan empiris lapangan, artikel ini memposisikan strategi komunikasi pimpinan sebagai kajian konseptual yang terintegrasi antara teori komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai dalam konteks perguruan tinggi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran komunikasi pimpinan sebagai fondasi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan institusi pendidikan tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami fenomena secara holistik melalui deskripsi dalam konteks khusus yang alamiah, serta memanfaatkan berbagai metode ilmiah seperti wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada penelaahan konsep dan teori yang bersumber dari berbagai literatur ilmiah mengenai komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai. Studi pustaka memungkinkan peneliti menyusun pemahaman yang mendalam dan komprehensif tanpa melakukan pengumpulan data empiris di lapangan, sehingga sangat relevan untuk topik yang berorientasi pada analisis teoretis dan sintesis gagasan dari penelitian terdahulu.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai referensi akademik, seperti buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional, prosiding konferensi, laporan penelitian, serta dokumen yang membahas komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai. Pemilihan literatur dilakukan secara hati-hati berdasarkan relevansi topik, mutu ilmiah, tahun publikasi (diutamakan literatur terbaru), dan kontribusinya dalam mendukung kajian mengenai strategi komunikasi pimpinan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses penelusuran, pengidentifikasian,

dan pengorganisasian literatur. Peneliti menetapkan kata kunci seperti *leadership communication*, *organizational communication*, *employee performance*, *internal communication strategy*, dan *communication effectiveness* untuk mempermudah pencarian. Setelah referensi terkumpul, peneliti kemudian membaca abstrak, menyeleksi literatur yang paling relevan, serta mengelompokkan sumber sesuai dengan tema penelitian yang akan dianalisis lebih lanjut.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Tahap pertama adalah mereduksi data dengan menyoroti konsep-konsep utama dan temuan penting dalam literatur yang dikaji. Tahap berikutnya adalah mengelompokkan informasi dalam kategori tematik,

seperti komunikasi dua arah, umpan balik, transparansi informasi, komunikasi persuasif, dan pemanfaatan media komunikasi internal. Selanjutnya, peneliti membandingkan gagasan dan temuan dari berbagai sumber untuk melihat keterkaitan, keselarasan, maupun perbedaan perspektif. Tahap terakhir adalah melakukan sintesis terhadap keseluruhan literatur, sehingga diperoleh pemahaman yang terstruktur dan integratif mengenai strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pendekatan studi pustaka dan analisis isi ini memungkinkan peneliti merumuskan gambaran konseptual yang kuat mengenai hubungan antara komunikasi pimpinan dan peningkatan kinerja pegawai. Metode ini juga memberikan dasar ilmiah yang konsisten untuk menjelaskan bagaimana praktik komunikasi internal dapat diperkuat demi mendukung efektivitas organisasi, khususnya di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Penelitian ini dibatasi pada kajian literatur yang membahas konsep dan teori komunikasi pimpinan serta kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian bersifat konseptual dan tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasi kondisi empiris di lapangan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar teoritis bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan pendekatan empiris.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, terlihat bahwa komunikasi pimpinan memainkan peran sentral dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Komunikasi tidak hanya dipahami sebagai alat penyampaian pesan, tetapi merupakan bagian integral dari proses organisasi yang memengaruhi perilaku kerja, motivasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Di perguruan tinggi, peran komunikasi menjadi lebih krusial karena berkaitan langsung dengan mutu layanan dan tata kelola institusi.

Menurut Neill (2018) menegaskan bahwa organisasi yang konsisten menerapkan komunikasi dua arah dapat memperkuat kepercayaan pegawai dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini mulai terlihat di UBP Karawang, khususnya pada unit-unit yang aktif melaksanakan rapat koordinasi dan diskusi terbuka, meski praktiknya belum sepenuhnya merata di seluruh bagian universitas. Hal ini selaras dengan kondisi di banyak perguruan tinggi, termasuk UBP

Karawang, yang sangat bergantung pada koordinasi antarunit untuk memastikan kegiatan akademik dan administrasi berjalan optimal.

Salah satu aspek komunikasi yang paling menonjol dalam pembahasan adalah pentingnya komunikasi dua arah. Menurut Neill (2018), komunikasi dua arah simetris adalah proses dialog strategis yang memberikan kesempatan setara antara pimpinan dan pegawai untuk saling bertukar informasi, memberikan umpan balik, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Model ini menekankan pentingnya kepercayaan, transparansi, responsivitas, dan lingkungan komunikasi yang aman secara psikologis. Komunikasi simetris terbukti meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja pegawai, sehingga sangat relevan diterapkan dalam organisasi modern seperti perguruan tinggi. Praktik seperti rapat terbuka, dialog bersama pimpinan, serta percakapan informal dapat memperkuat hubungan ini di lingkungan UBP Karawang. Pola interaksi semacam ini juga mendorong pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tujuan institusi.

Selain komunikasi dua arah, pemberian umpan balik dari pimpinan juga merupakan temuan penting dalam penelitian ini. Herzberg (1966) menyebutkan bahwa umpan balik merupakan salah satu unsur motivasi yang dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja lebih baik. Ketika pegawai mendapatkan evaluasi yang jelas dan objektif, mereka dapat mengetahui pencapaian dan kekurangan yang perlu diperbaiki. Pemberian umpan balik secara teratur—baik melalui supervisi langsung maupun penilaian berkala dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan membantu pegawai memperbaiki kualitas kerjanya.

Transparansi informasi juga terbukti memiliki dampak besar terhadap kinerja. Greenberg (1987) melalui teori keadilan organisasi menjelaskan bahwa pegawai akan bekerja lebih optimal apabila merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan informasi yang lengkap. Keterbukaan mengenai kebijakan baru, prosedur kerja, atau pembagian tugas dapat mengurangi ambiguitas dan meningkatkan rasa percaya kepada pimpinan. Di UBP Karawang, penyebaran informasi yang merata melalui media internal seperti surat edaran, intranet, atau sistem informasi akademik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah.

Komunikasi persuasif dari pimpinan juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dengan mengacu pada teori persuasi Aristoteles (*ethos pathos logos*), pimpinan yang memiliki kredibilitas, menyampaikan argumen yang logis, dan mampu menyentuh sisi emosional pegawai dapat mendorong mereka bekerja lebih semangat. Sikap keteladanan pimpinan, cara menyampaikan visi institusi, serta motivasi yang diberikan secara berkelanjutan berpengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Dalam konteks perguruan tinggi, gaya komunikasi yang inspiratif dapat menciptakan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Penggunaan media komunikasi internal merupakan bagian lain yang tidak kalah penting. Daft dan Lengel (1986), melalui teori Media Richness, menjelaskan bahwa setiap pesan membutuhkan media yang sesuai agar dapat diterima dengan baik. Pesan kompleks

sebaiknya disampaikan melalui interaksi langsung atau rapat, sedangkan pesan rutin dapat dipublikasikan melalui email, WhatsApp, atau sistem informasi kampus. UBP Karawang, yang memiliki banyak unit kerja, membutuhkan pemanfaatan media komunikasi internal untuk memastikan

seluruh pegawai memperoleh informasi yang sama, tepat waktu, dan tanpa distorsi. Media yang efektif mempercepat koordinasi serta meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Aspek lain yang turut ditemukan dalam kajian ini adalah pentingnya budaya komunikasi yang positif. Schein (1992) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan berinteraksi. Ketika budaya komunikasi diwarnai oleh rasa saling menghargai, kerja sama, dan keterbukaan, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong kolaborasi, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Pada institusi seperti UBP Karawang, budaya komunikasi positif sangat dibutuhkan untuk memperkuat hubungan kerja antarunit.

Secara menyeluruh, hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi pimpinan tidak hanya berasal dari satu strategi, tetapi merupakan kombinasi dari berbagai pendekatan seperti komunikasi dialogis, pemberian umpan balik, transparansi, persuasi, pemanfaatan media digital, serta pembangunan budaya kerja yang mendukung. Setiap strategi memiliki perannya masing-masing dalam membantu pegawai memahami tugas, meningkatkan motivasi, serta memberikan kontribusi terbaik bagi universitas. Dalam konteks UBP Karawang, komunikasi pimpinan yang efektif menjadi salah satu pilar penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus memperkuat kualitas tata kelola dan pelayanan institusi.

Dalam konteks Universitas Buana Perjuangan Karawang sebagai perguruan tinggi swasta yang terus berkembang, komunikasi pimpinan menjadi instrumen strategis dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai di tengah tuntutan peningkatan mutu layanan akademik dan administrasi. Kompleksitas struktur organisasi perguruan tinggi menuntut pimpinan untuk mengembangkan pola komunikasi yang tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga partisipatif dan dialogis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang. Efektivitas komunikasi yang dibangun pimpinan terbukti memengaruhi bagaimana pegawai memahami tugas, melaksanakan tanggung jawab, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai terbentuk ketika komunikasi berlangsung secara terbuka, jelas, dan responsif.

Penerapan komunikasi dua arah, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta keterbukaan informasi menjadi faktor utama yang membantu pegawai bekerja lebih efektif dan berorientasi pada hasil. Pendekatan komunikasi persuasif dan pemanfaatan media internal turut memperkuat kelancaran alur informasi dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, budaya komunikasi yang positif berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan kolaboratif, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Secara keseluruhan, strategi komunikasi pimpinan yang tepat dapat mendorong peningkatan profesionalisme, kedisiplinan, serta efisiensi kerja pegawai. Bagi UBP Karawang, komunikasi yang terarah dan berkesinambungan menjadi kunci dalam memperkuat tata kelola organisasi dan mewujudkan visi perguruan tinggi sebagai institusi yang unggul dan berdaya saing. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh kemampuan pimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif, humanis, dan berpengaruh.

Secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi rujukan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merancang strategi komunikasi internal yang lebih terarah, terbuka, dan berkesinambungan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai serta penguatan tata kelola organisasi.

Daftar Pustaka

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Neill, M. S. (2018). Employee communication: The overlooked strategic element of organizations. *Public Relations Journal*, 12(1), 1–20.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). *Organizational information requirements, media richness, and structural design*. *Management Science*, 32(5), 554–571.
- Greenberg, J. (1987). *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). *Managing public relations*. Holt, Rinehart and Winston.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.
- Wiryanto. (2005). *Teori komunikasi massa*. Grasindo.