

Komunikasi Pemimpin dalam Adaptasi Budaya Perusahaan Pada Karyawan di Perusahaan Prodigio Footwear

Dzira Dayana *, Ike Junita Triwardhani

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

dziradayana03@gmail.com, ike.junita@unisba.ac.id

Abstract. Leaders play a central role in managing a company and must work collaboratively with employees to achieve organizational goals. This study analyzes leadership communication in the cultural adaptation process at Prodigio Footwear, focusing on three aspect: openness, informational roles, and communication style. Using a qualitative method with a constructivist paradigm and a case study approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Findings indicate that communication openness is reflected in transparency, open discussion forums, and feedback responsiveness. Leaders also act as reliable sources of information and connect their communication style based on the situation. These elements together form an effective leadership communication pattern that enhances employee adaptation to company culture.

Keywords: *Leadership, Organizational Communication, Company Culture.*

Abstrak. Pemimpin adalah peran sentral dalam menjalankan suatu perusahaan. Pemimpin dan karyawan harus saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian menunjukkan analisis mengenai komunikasi pemimpin melalui keterbukaan, peran informasional, dan gaya komunikasi dalam proses adaptasi budaya perusahaan pada karyawan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan paradigma konstruktivis dan pendekatan studi kasus untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai komunikasi pemimpin dalam adaptasi budaya perusahaan pada karyawan. Peneliti melakukan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah jajaran pemimpin Perusahaan Prodigio Footwear. Hasil penelitian menunjukkan keterbukaan komunikasi pemimpin dilakukan melalui transparansi, ruang diskusi, dan respon terhadap masukan. Pemimpin di Prodigio Footwear sebagai sumber informasi yang valid, dan pemilihan gaya komunikasi untuk menyesuaikan kondisi dan situasi. Ketiga aspek ini membentuk pola komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam memperkuat proses adaptasi budaya karyawan.

Kata Kunci: *Pemimpin, Komunikasi Organisasi, Budaya Perusahaan.*

A. Pendahuluan

Pemimpin mempunyai peran yang penting dalam memelihara, membentuk dan mengadaptasi budaya perusahaan agar tetap relevan dan efektif dalam dinamika bisnis yang terus berubah. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schemerhorn, Hunt, budaya perusahaan adalah sistem yang diyakini serta nilai yang dikembangkan perusahaan, kemudian akan memberi arahan atas perilaku dari anggota perusahaan itu sendiri (Dharmawan, 2022). Budaya perusahaan diperlukan oleh setiap perusahaan sebagai pedoman untuk menentukan cara bekerja. Kuantitas karyawan baru di Perusahaan Prodigio Footwear lebih banyak daripada karyawan lama, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam proses adaptasi dikarenakan kurangnya informasi yang mengedukasi mereka mengenai budaya perusahaan. Adaptasi dapat menjadi proses yang melelahkan ketika melakukan penyesuaian dengan sekitar, sehingga penting untuk mengetahui kapan dan bagaimana cara untuk mendukung seseorang saat proses adaptasi (Dailey-Strand et al., 2023). Adanya tantangan dan permasalahan dalam adaptasi terhadap kebutuhan budaya perusahaan membuktikan pentingnya pengoptimalan fungsi pembimbing agar anggota perusahaan mendapat informasi serta menjadi upaya preventif terhadap masalah yang muncul(.). Pemimpin yang efektif harus memastikan bahwa budaya perusahaan dapat dijalankan dan diterima dengan baik oleh karyawannya. Pemimpin di Perusahaan Prodigio Footwear perlu memiliki kemampuan dalam mendengarkan masukan dari karyawan dan responsif.

Diskusi atau forum komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan memungkinkan mereka untuk saling berbagi inspirasi, inovasi, dan kendala yang dihadapi bersama-sama. Salah satu kegiatan yang dilakukan di Prodigio untuk mendukung hal ini dapat terjadi adalah evaluasi antar divisi yang dilakukan sebulan sekali. Hal ini mendukung adanya proses keterbukaan komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin(.). Dalam hal-hal yang terkait dengan perubahan yang terjadi, pemimpin di Prodigio memiliki tanggung jawab menjadi pusat segala informasi bagi karyawannya. Informasi yang jelas mengenai alasan perubahan dan bagaimana dampaknya pada karyawan akan membantu mereka dalam beradaptasi. Hal ini dapat disesuaikan dengan pendapat Henry Mintzberg dalam Nurhayani & Lilis (Nurhayani et al., 2021), mengatakan bahwa pemimpin memiliki peran utama yaitu peran desinator (pemberi informasi) yaitu pemimpin harus selalu memberi informasi kepada karyawan tentang segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan agar karyawan dapat mengikuti dan beradaptasi dengan budaya perusahaan.

Pemimpin di Perusahaan Prodigio Footwear pula memperhatikan gaya komunikasi yang sesuai pada karyawannya pada setiap fase adaptasi. Dalam memilih gaya komunikasi yang sesuai, pemimpin harus mengetahui pendekatan yang tepat untuk memahami perilaku dan situasi anggotanya. Berbagai ragam gaya komunikasi dan peran pemimpin dapat diterapkan pada situasi yang berbeda(.). Teori Kontingensi Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang menunjang pimpinan untuk memahami kebiasaan dan situasi sekitarnya sebelum memilih model kepemimpinan yang akan diterapkan (Zulaihah, 2017). Gaya komunikasi yang sesuai dapat membangun hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Dikarenakan terdapat adanya faktor dari keterbukaan pemimpin, peran informasional dan gaya komunikasi pemimpin. Maka dari itu, penelitian ini akan mengkaji komunikasi kepemimpinan dengan cara memahami keterbukaan yang dilakukan oleh pemimpin, peran informasional dan gaya komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin pada setiap fase dalam proses adaptasi.

B. Metode

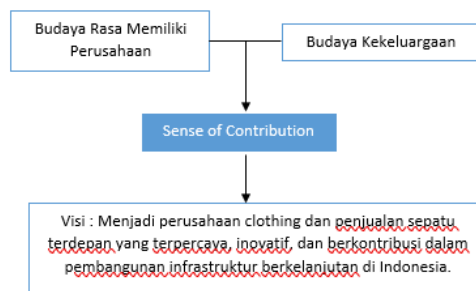
Metode penelitian yang digunakan terhadap penelitian ini yakni metode kualitatif berdasarkan pendekatan studi kasus dan menggunakan paradigma konstruktivis. Paradigma konstruktivis mengasumsikan bahwa realitas tak terbentuk secara alamiah, namun dibentuk serta dikonstruksikan. Hal ini terjadi karena setiap individu memiliki persepsinya sendiri untuk menafsirkan realitas yang terjadi disekitarnya dengan konstruksinya masing-masing. Untuk mendalami fenomena spesifik, peneliti menggunakan pendekatan studi kasus dengan tujuan mengamati secara langsung proses interaksi, kebijakan dan strategi antara pemimpin dengan karyawan. Proses adaptasi adalah proses yang pasti akan dihadapi oleh setiap individu, sehingga fenomena ini dapat ditemui dalam kehidupan sehari-hari. Yin & Davis mengatakan pendekatan studi kasus dapat digunakan bila peneliti ingin memahami kasus nyata serta memiliki asumsi yakni pemahaman tersebut akan melibatkan keadaan dari kontekstual penting (Yin, 2018). Subjek pada penelitian ini ialah pemimpin yang terlibat secara

langsung dengan interaksi antar karyawan untuk memudahkan informasi mengenai proses adaptasi yaitu Pak Fakhrol sebagai Manager Divisi Host, Pak Adrian sebagai Manager Divisi Customer Service, Pak Aji sebagai Manager Divisi Produksi, dan Pak Aditya sebagai Manager Divisi Warehouse. Subjek pada penelitian ini juga sering merencanakan pertemuan penting untuk melakukan evaluasi antar karyawan sehingga dianggap representatif untuk dijadikan informan. Wawancara mendalam dilakukan sebagai forum interaksi yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dengan narasumber. Wawancara akan dilakukan dengan semi-terstruktur. Peneliti menggunakan observasi partisipatif yang pasif dan untuk menambah data valid dengan dokumentasi untuk mengamati kegiatan namun tidak ikut mengambil bagian dalam kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir gangguan pada interaksi yang spontan dan natural.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah pemaparan mengenai hal-hal yang melatarbelakangi penelitian, teori-teori yang dijadikan sebagai panduan atau landasan penelitian, dan juga metodologi pada penelitian ini, maka pada bab ini akan memaparkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi oleh penulis yang dilaksanakan dari bulan Januari 2025 sampai selesai. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Prodigio Footwear yang dinaungi oleh CV. Pemuda Harapan Bangsa.

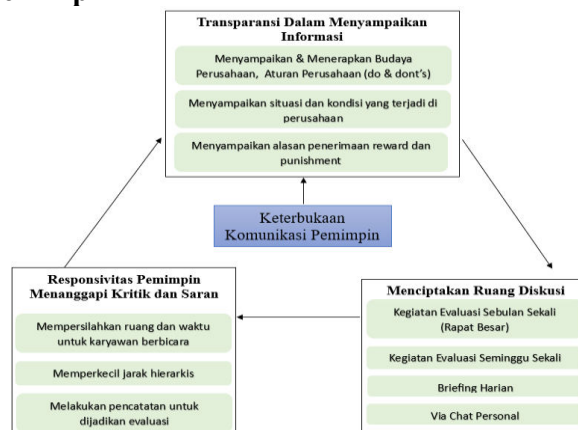
Budaya Perusahaan



Gambar 1. Budaya Perusahaan Prodigio Footwear

Budaya Perusahaan Prodigio Footwear yaitu rasa memiliki perusahaan dan keluarga ini saling berkaitan, karena kedua budaya ini saling memperkuat kesetaraan yang mendorong partisipasi dan mendorong karyawan berinovasi. Ketika karyawan merasa memiliki perusahaan, mereka lebih peduli terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan. Ketika keluarga terasa nyata, karyawan lebih nyaman dan termotivasi berkontribusi. Budaya perusahaan ini pun mendukung visi dari Perusahaan Prodigio Footwear sebagai perusahaan clothing yang inovatif. Karena inovasi datang tidak hanya dari manajemen, tetapi dari seluruh karyawan yang produktif

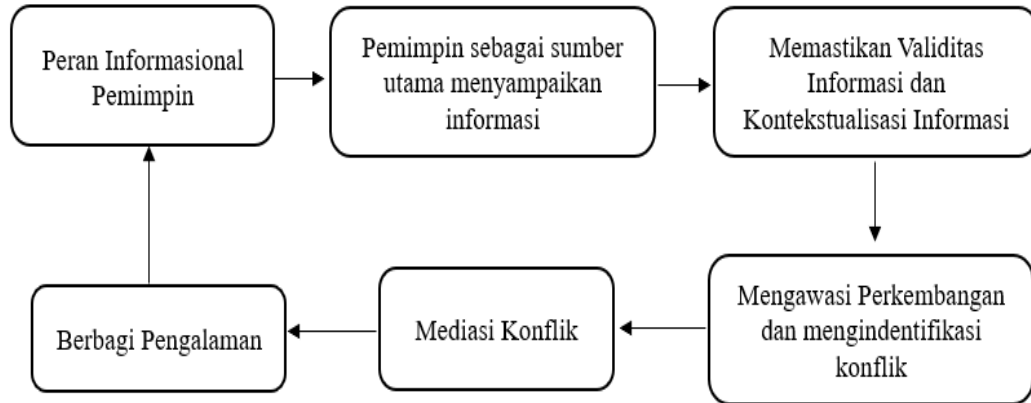
Keterbukaan Komunikasi Pemimpin



Gambar 2. Bagan Keterbukaan Komunikasi Pemimpin

Ketiga elemen diatas saling berinteraksi dan membentuk siklus berkelanjutan yang memperkuat keterbukaan komunikasi untuk membantu proses adaptasi budaya perusahaan pada karyawan. Transparansi memicu ruang diskusi yang efektif, ruang diskusi menghasilkan masukan yang responsif, dan respon pemimpin memperkuat kepercayaan yang kembali mendukung transparansi.

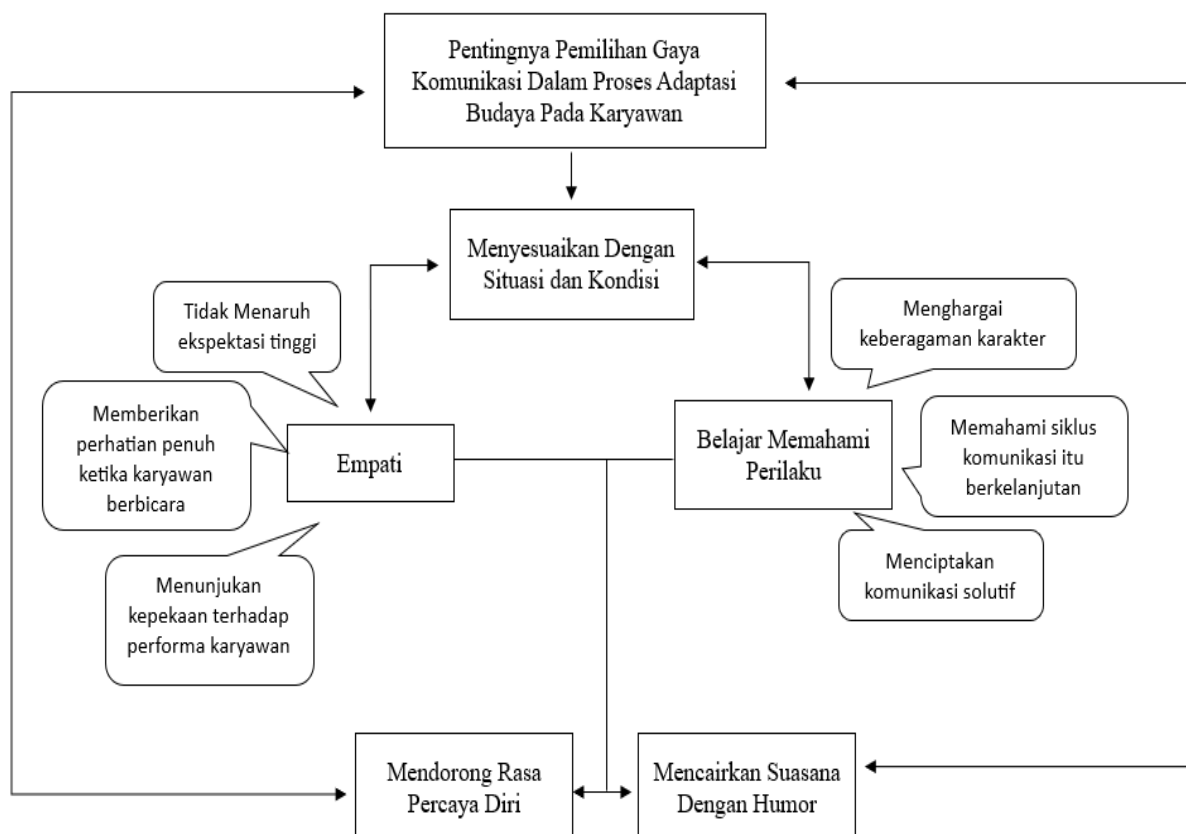
Peran Informasional Pemimpin



Gambar 3. Bagan Peran Informasional Pemimpin

Alur ini menggambarkan proses berkelanjutan di mana pemimpin secara aktif menyampaikan informasi, memantau pemahaman karyawan, menyelesaikan konflik, dan berbagi pengalaman perusahaan untuk memfasilitasi adaptasi budaya. Evaluasi dan penyesuaian strategi komunikasi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas peran informasional pemimpin dalam mendukung adaptasi budaya karyawan.

Pentingnya Pemilihan Gaya Komunikasi



Gambar 4. Bagan Pentingnya Pemilihan Gaya Komunikasi

Bagan ini menunjukkan bahwa pemilihan gaya komunikasi bukanlah proses linear, melainkan sistem yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Pemimpin yang efektif akan mengintegrasikan semua aspek ini secara simultan untuk menciptakan komunikasi yang adaptif, empatik, dan membangun suasana kerja yang kondusif bagi perkembangan karyawan dan budaya perusahaan.

Analisis dan Pembahasan

Keterbukaan Komunikasi Pemimpin

Penelitian di Prodigio Footwear menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi pemimpin berperan penting dalam membantu karyawan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Pemimpin yang terbuka menciptakan lingkungan kerja inklusif membuat karyawan nyaman untuk bertanya, berbagi pengalaman, dan mengungkapkan kendala. Komunikasi yang terbuka mempercepat pemahaman nilai, norma, dan integrasi karyawan baru. Dalam perspektif interaksi simbolik Herbert Blumer pada Aidil (Aidil et al., 2018), keterbukaan ini berfungsi membentuk makna bersama dalam organisasi. Pemimpin menjadi aktor utama dalam menyampaikan nilai simbolik perusahaan lewat interaksi harian. Transparansi, partisipasi dalam diskusi, dan respons terhadap masukan adalah simbol konkret budaya yang secara bertahap diinternalisasi karyawan. Sementara itu, teori kontingensi kepemimpinan Fred Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017), menjelaskan bagaimana pemimpin menyesuaikan gaya komunikasinya dengan situasi dan karakteristik individu. Di Prodigio Footwear, gaya ini terlihat fleksibel: pemimpin bersikap otoritatif atau partisipatif sesuai kebutuhan, seperti dalam briefing harian, sesi diskusi informal, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini mendukung terciptanya iklim komunikasi yang terbuka dan adaptif.

Transparansi informasi menjadi fondasi utama dalam komunikasi di Prodigio Footwear. Pemimpin tidak hanya memberikan informasi secara jujur, tetapi juga mendorong partisipasi aktif karyawan, membangun budaya kekeluargaan yang terbuka terhadap dialog. Informasi penting mengenai budaya perusahaan, sistem kerja, aturan, serta reward dan punishment disampaikan melalui berbagai interaksi formal dan informal, membantu karyawan memahami ekspektasi kerja dengan lebih baik. Pemimpin juga terbuka terhadap perkembangan dan tantangan perusahaan, meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Transparansi dalam pengambilan keputusan, dengan mendengar masukan sebelum menentukan kebijakan, menciptakan rasa dihargai dan memperkuat keterlibatan karyawan. Sesuai teori interaksi simbolik Herbert Blumer dalam Aidil (Aidil et al., 2018), transparansi menjadi simbol keterbukaan yang membangun kesadaran kolektif. Dari sisi teori kontingensi Fiedler dari Zulaihah (Zulaihah, 2017), transparansi disesuaikan dengan kebutuhan situasional, menjaga relevansi komunikasi di tengah dinamika organisasi.

Pemimpin di Prodigio Footwear aktif menciptakan ruang diskusi, baik formal maupun informal, untuk membangun harmoni dan mempercepat adaptasi budaya. Diskusi menjadi wadah interaksi simbolik sebagaimana dikemukakan oleh Blumer dalam Aidil (Aidil et al., 2018), memperkuat budaya kekeluargaan melalui pertukaran makna bersama. Dengan pendekatan ini, hubungan antara pemimpin dan karyawan lebih setara, berbasis kepercayaan dan kolaborasi. Dalam setiap diskusi, pemimpin memberi pengantar dan contoh konkret untuk membantu karyawan memahami makna budaya perusahaan. Rapat rutin, briefing harian, hingga sesi pribadi lewat pesan teks memperlihatkan fleksibilitas komunikasi pemimpin sesuai prinsip teori kontingensi yang disampaikan oleh Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017). Diskusi juga berfungsi sebagai deteksi dini terhadap masalah, memperkuat iklim partisipatif di lingkungan kerja.

Responsivitas pemimpin terhadap kritik dan saran menjadi indikator keterbukaan komunikasi yang nyata. Pemimpin di Prodigio Footwear mendengarkan masukan tanpa interupsi, menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk berbicara. Melalui pendekatan yang menghargai pendapat, hubungan antara pemimpin dan karyawan diperkuat, serta rasa kepemilikan terhadap perusahaan ditumbuhkan. Pemimpin tidak hanya mendengarkan, tetapi juga mengajak karyawan berkolaborasi dalam mencari solusi, memperkuat komunikasi dua arah sebagaimana dijelaskan dalam teori interaksi simbolik Blumer (Aidil et al., 2018). Sementara itu, dari sudut pandang teori kontingensi menurut Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017), pemimpin menyesuaikan pendekatan berdasarkan kebutuhan individu dan situasi, baik melalui forum formal maupun jalur informal. Dengan keterbukaan terhadap kritik, karyawan merasa dihargai dan memiliki peran nyata dalam perusahaan, yang pada akhirnya

memperkuat loyalitas dan produktivitas. Sikap responsif ini menciptakan dinamika kerja yang partisipatif, mendukung adaptasi budaya organisasi secara berkelanjutan.

Peran Informasional Pemimpin

Dalam proses adaptasi budaya perusahaan di Prodigio Footwear, pemimpin berperan sebagai sumber utama informasi, pembentuk makna bersama, dan fasilitator adaptasi. Berdasarkan teori interaksi simbolik dalam Aidil (Aidil et al., 2018), penyampaian informasi oleh pemimpin membentuk realitas sosial melalui simbol dan interaksi. Sementara itu, teori kontingensi Fiedler dalam Zulaihah, (Zulaihah, 2017) menekankan pentingnya penyesuaian gaya komunikasi dengan kebutuhan situasi.

Pemimpin di Prodigio tidak hanya menyampaikan informasi satu arah, tetapi juga membuka ruang dialog untuk mendengarkan aspirasi karyawan. Komunikasi dilakukan secara terstruktur melalui jalur birokrasi, briefing harian, serta diskusi informal untuk memastikan pesan tersampaikan dengan jelas dan dipahami dengan benar. Validitas informasi menjadi prioritas utama; pemimpin menjaga keakuratan setiap arahan dan secara aktif memperbarui informasi seiring perkembangan organisasi.

Selain itu, pemimpin menyampaikan informasi secara kontekstual, mengaitkan aturan perusahaan dengan situasi nyata untuk memudahkan pemahaman karyawan, terutama yang baru bergabung. Pendekatan ini mencerminkan fleksibilitas komunikasi sesuai teori kontingensi Fiedler dalam Zulaihah, (2017) dan mendukung komunikasi partisipatif. Dengan demikian, pemimpin berkontribusi besar dalam membangun budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan adaptif di lingkungan Prodigio Footwear.

Pemimpin di Prodigio Footwear memiliki peran kunci dalam mengawasi perkembangan karyawan, terutama selama masa probation, dengan memastikan bahwa nilai-nilai dan budaya organisasi diterima dengan baik. Salah satu cara yang digunakan adalah penunjukan Person In Charge (PIC) yang bertanggung jawab untuk memantau berbagai aspek pekerjaan karyawan, seperti keterampilan teknis dan kondisi operasional toko. Sistem ini memungkinkan pemimpin mendapatkan informasi terkini yang lebih akurat mengenai kondisi karyawan. Pendekatan ini sejalan dengan teori kontingensi Fiedler yang menekankan pentingnya menyesuaikan strategi dengan kompleksitas situasi organisasi (Zulaihah, 2017). Selain itu, pemimpin menggunakan format penilaian yang mencakup aspek seperti kehadiran, kedisiplinan, product knowledge, dan ketelitian untuk mengevaluasi adaptasi karyawan selama masa probation. Penilaian ini dilakukan melalui laporan bulanan dan observasi harian yang memberi pemimpin gambaran menyeluruh mengenai perkembangan karyawan. Dengan sistem ini, pengawasan menjadi lebih terstruktur dan mendukung adaptasi budaya perusahaan serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam menyelesaikan konflik baik antar karyawan maupun antar divisi pemimpin berperan sebagai mediator. Pemimpin mendengarkan kedua belah pihak secara langsung dan memfasilitasi dialog terbuka untuk mencari solusi yang adil dan konstruktif. Langkah ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun hubungan yang lebih baik antar individu dan tim. Ketika konflik melibatkan divisi lain, pemimpin berbicara langsung dengan manajer divisi terkait untuk memastikan bahwa solusi yang diambil adalah adil dan seimbang. Pendekatan ini mendukung budaya perusahaan yang mengutamakan kekeluargaan dan kolaborasi. Dalam teori kontingensi, pemimpin yang berhasil menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan situasi menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan (Zulaihah, 2017).

Praktik berbagi pengalaman perusahaan oleh pemimpin di Prodigio Footwear merupakan strategi komunikasi yang tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun makna dan keterikatan emosional dengan karyawan baru. Pemimpin sering menceritakan sejarah perusahaan, termasuk tantangan yang dihadapi dan bagaimana perusahaan mengatasinya. Cerita ini memberikan konteks tentang nilai-nilai dasar perusahaan, seperti kerja keras dan kekeluargaan, yang sangat penting bagi karyawan baru dalam memahami budaya organisasi. Pendekatan ini mendukung teori kontingensi, di mana pemimpin menyesuaikan gaya komunikasi untuk memberikan informasi yang relevan dan penting sesuai dengan kebutuhan situasi (Zulaihah, 2017). Selain itu, dari perspektif interaksi simbolik, berbagi pengalaman perusahaan menciptakan makna bersama yang memperkuat nilai-nilai organisasi melalui simbolisme naratif yang membangun identitas kolektif karyawan. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya mentransfer informasi teknis, tetapi juga menanamkan rasa memiliki yang lebih dalam terhadap perusahaan.

Pentingnya Pemilihan Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi pemimpin sangat penting dalam membantu proses adaptasi budaya perusahaan pada karyawan Prodigio Footwear. Pemimpin tidak menggunakan satu pola komunikasi yang seragam, melainkan menyesuaikan gaya dengan karakter, kondisi, dan kebutuhan individu karyawan, terutama yang baru bergabung. Pemimpin tidak menggunakan satu pola komunikasi yang seragam, melainkan menyesuaikan dengan karakter, kondisi, dan kebutuhan masing-masing karyawan, khususnya baru bergabung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Triwardhani (Triwardhani et al., 2020), untuk mendapatkan persepsi yang positif, pemimpin sebagai komunikator harus bisa menyesuaikan diri dengan kepentingan karyawan, menyesuaikan dengan cara pandang karyawan, dan menyusun kalimat ataupun gaya komunikasi bila berkaitan dengan hal penting. Pendekatan ini menciptakan rasa aman, kepercayaan diri, dan memperkuat hubungan sosial antara karyawan dan organisasi. Penyesuaian gaya komunikasi berdasarkan situasi dan karakter individu terbukti mempercepat adaptasi karyawan terhadap budaya perusahaan, meningkatkan partisipasi aktif, motivasi, dan kohesi tim. Dengan demikian, gaya komunikasi adaptif pemimpin bukan hanya menyampaikan pesan, tetapi juga membangun hubungan yang inklusif dan memberdayakan karyawan dalam lingkungan kerja Prodigio Footwear.

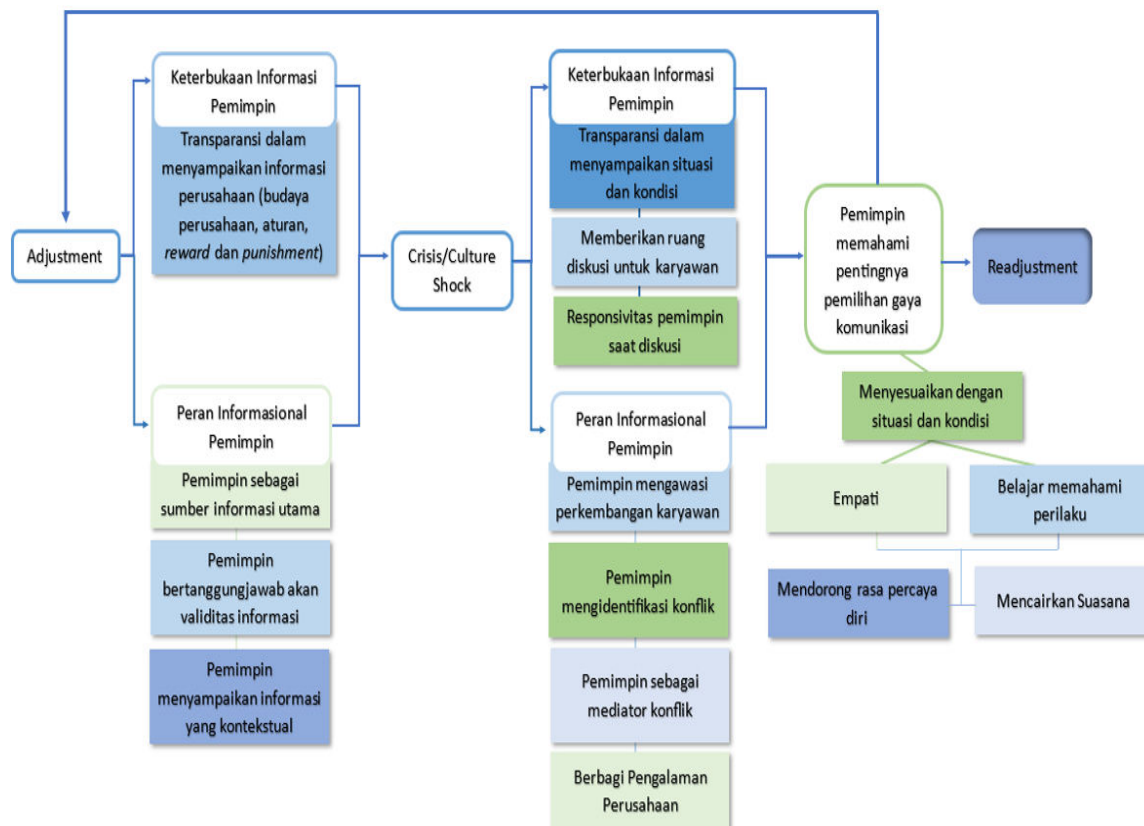
Empati merupakan elemen fundamental dalam komunikasi pemimpin di Prodigio Footwear yang mendukung proses adaptasi budaya karyawan. Berdasarkan teori interaksi simbolik Herbert Blumer dalam Aidil (Aidil et al., 2018), empati dalam komunikasi adalah proses simbolik yang membangun makna bersama antara pemimpin dan karyawan, memperkuat hubungan sosial dan membantu internalisasi nilai budaya perusahaan. Selain itu, teori kontingensi kepemimpinan Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017) menekankan pentingnya menyesuaikan gaya komunikasi dengan situasi dan karakteristik individu, yang tercermin dalam pendekatan empatik pemimpin Prodigio Footwear. Pemimpin menggunakan komunikasi santai dan ramah untuk menciptakan ruang emosional yang aman, mengurangi kecemasan karyawan baru, dan membangun kepercayaan. Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung keterbukaan, sehingga memperkuat ikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap budaya perusahaan.

Kemampuan pemimpin untuk belajar memahami perilaku orang lain sangat penting dalam membentuk komunikasi yang efektif dan bermakna di Prodigio Footwear. Pemimpin tidak hanya mengandalkan insting atau pengalaman, tetapi aktif membaca dinamika psikologis dan sosial dalam timnya. Menurut Budiardjo dalam Kurniadi (Kurniadi, 2023), kekuasaan pemimpin memiliki kewenangan untuk mengubah perilaku karyawan melalui gaya komunikasi yang tepat. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi transaksional Elton Mayo dalam Sumarni (Sumarni et al., 2023) yang memandang komunikasi sebagai sarana membangun pemahaman sosial dan hubungan kerja produktif. Pemimpin menyesuaikan gaya komunikasi berdasarkan karakter dan situasi individu, seperti yang dijelaskan dalam teori kontingensi Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017). Dengan memahami perilaku karyawan secara mendalam, pemimpin mampu menciptakan komunikasi yang empatik, bijaksana, dan strategis sehingga memperkuat hubungan interpersonal dan mempercepat proses adaptasi budaya perusahaan.

Di Prodigio Footwear, pemimpin secara aktif menerapkan gaya komunikasi yang mendorong rasa percaya diri karyawan, yang sangat penting untuk performa individu dan iklim kerja yang positif. Sesuai teori kontingensi Fiedler dalam Zulaihah (Zulaihah, 2017), pemimpin menyesuaikan pendekatan komunikasinya dengan situasi dan karakter individu, memilih gaya suportif yang memberi ruang bagi karyawan untuk tumbuh dan belajar tanpa tekanan berlebihan. Pemimpin percaya pada kemampuan karyawan, memberikan pengakuan dan dorongan moral yang memperkuat identitas dan harga diri mereka, sesuai perspektif interaksi simbolik yang menekankan kekuatan simbol sosial dalam membentuk citra diri. Gaya komunikasi yang santai dan akrab ini menciptakan komunikasi dua arah yang seimbang, di mana karyawan merasa nyaman mengemukakan pendapat dan belajar dari kesalahan. Pendekatan ini juga memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan berbasis kepercayaan, sebagaimana dijelaskan oleh Kets de Vries dan Miller dalam Wahyudin (Wahyudin, 2022). Rasa percaya diri yang tumbuh tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mendorong kolaborasi dan semangat positif dalam tim, mempercepat internalisasi nilai budaya perusahaan.

Selain itu, pemimpin di Prodigio Footwear menggunakan humor ringan sebagai strategi untuk mencairkan suasana kerja, mengurangi ketegangan, dan membangun iklim komunikasi yang hangat dan terbuka. Humor berfungsi sebagai simbol sosial yang menurunkan batas psikologis antara pemimpin dan karyawan, memfasilitasi komunikasi yang jujur dan dinamis. Pendekatan ini membuat

karyawan baru merasa aman dan diterima, sehingga proses adaptasi budaya berjalan lebih lancar dan menyenangkan. Berikut hasil penelitian menunjukan pola komunikasi pemimpin dalam membantu adaptasi budaya perusahaan pada karyawan



Gambar 5. Pola Komunikasi Pemimpin.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi pemimpin di Prodigio Footwear sangat berperan dalam membantu karyawan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Pemimpin yang transparan dalam menyampaikan informasi, menyediakan ruang diskusi terbuka, dan responsif terhadap kritik serta saran, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Keterbukaan ini tidak hanya disampaikan secara verbal, tetapi juga tercermin dalam tindakan sehari-hari, sehingga memperkuat kepercayaan dan mempercepat proses internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan. Pendekatan ini sesuai dengan teori interaksional simbolik yang menekankan makna dalam komunikasi, serta teori kontingensi yang menyoroti pentingnya penyesuaian gaya komunikasi dengan karakteristik karyawan.

Selain itu, peran informasional pemimpin juga sangat penting dalam mendukung adaptasi budaya. Pemimpin bertugas menyampaikan informasi dengan jelas dan kontekstual agar mudah dipahami karyawan. Mereka juga berperan mengawasi perkembangan karyawan selama masa probation dan menjadi mediator konflik dengan pendekatan komunikasi yang humanis. Melalui narasi dan pengalaman perusahaan, pemimpin membangun ikatan emosional dan pemahaman kultural yang mendalam terhadap nilai-nilai organisasi. Hal ini membantu karyawan memahami dan menginternalisasi budaya kerja secara lebih efektif.

Gaya komunikasi pemimpin yang disesuaikan dengan situasi dan karakteristik individu juga berperan strategis dalam proses adaptasi. Dengan menerapkan empati, mendorong rasa percaya diri,

dan menciptakan suasana yang nyaman, pemimpin mempercepat integrasi karyawan baru dalam komunitas kerja. Gaya komunikasi yang adaptif ini mencerminkan prinsip teori kontingensi dan interaksional simbolik, menjadikan komunikasi sebagai bagian penting dari budaya organisasi. Dengan demikian, komunikasi kepemimpinan yang terbuka, informatif, dan adaptif mendukung keberhasilan adaptasi budaya perusahaan. Untuk pengembangan selanjutnya, penelitian dapat memperluas kajian dengan mengaitkan gaya komunikasi dengan motivasi dan kepuasan kerja, serta menguji penerapan teori komunikasi di konteks organisasi lain. Secara praktis, perusahaan disarankan terus mengembangkan kemampuan komunikasi pemimpin dan mengintegrasikan nilai komunikasi dalam budaya organisasi guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Ucapan Terimakasih

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas kuasanya penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Terimakasih saya ucapkan pada kedua orangtua, kedua kakak penulis, dan teman-teman yang senantiasa membantu, membimbing, menemani, menghibur selama penyusunan riset ilmiah ini. Terimakasih pun tidak lupa saya ucapkan pada dosen pembimbing yang senantiasa membantu dengan penuh kesabaran, dan motivasi-motivasi yang beliau selalu sampaikan. Terimakasih kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Daftar Pustaka

- Mufidah, T., & Ahmadi, D. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan*. <https://journals.sangkurianpublisher.com/person>
- Muhammad Sheva Alvieri R, & Dadan Mulyana. (2024). Hubungan antara Promosi Penjualan dengan Minat Beli Konsumen. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 47–54. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i1.3807>
- Qorib, F. (2024). Tinjauan Singkat Teori Komunikasi; Sejarah, Konsep, Perkembangan, dan Tantangannya. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 31–46. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i1.4014>
- Aidil, H., & Asrinda, A. (2018). MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL. *Jurnal RISALAH*, Vol. 29 No. 1 pp. 16-19.
- Dailey-Strand, C., Helen, C., & David, C. (2023). ‘Those First Few Months Were Horrible’: Cross-Cultural. *Journal of Comparative & International Higher Education*, Volume 13, Issue 4 (2021), pp. 73-84.
- Dharmawan. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Kurniadi, E. (2023). Hubungan Adversity Quotient dalam Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan. *JIKOM : Jurnal Inovasi Komunikasi*, Vol. 1, No. 1, hlm. 1-16.
- Nurhayani, S., & Lilis, S. (2021). PERAN KEPALA DESA DILIHAT DARI ASPEK INFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA KAMBITIN RAYA KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, Vol. 4 No. 1 pp. 386-401.
- Sumarni, L., Siska, Y., & Winda, D. A. (2023). Modul Komunikasi Organisasi Berbasis Case Method & Project Based. Repository Universitas Muhammadiyah Jakarta.

- Triwardhani, I. J., Wulan, T., Indri, R., & Raditya, P. P. (2020). Strategi Guru Dalam Membangun Komunikasi Dengan Orang Tua. *Jurnal Kajian Komunikasi*, Vol. 8, No. 1, hlm. 99-113.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse : Open Multidisciplinary Journal*, Vol 1. No. 2, hlm. 51-56.
- Yin, R. K. (2018). *CASE STUDY RESEARCH APPLICATION* . London: SAGE Publication.
- Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory. *Al-Tanzim*, Vol. 1 No. 1