

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio Bercahaya Cilacap, komunikasi antara pimpinan dan bawahan cenderung lebih aktif dilakukan secara online dibandingkan dengan komunikasi langsung. Penggunaan media digital memang memudahkan penyampaian informasi dengan cepat, tetapi kurangnya interaksi tatap muka menyebabkan komunikasi langsung menjadi kurang efektif. Akibatnya, sering terjadi kesalahpahaman atau miss komunikasi yang dapat memengaruhi kelancaran koordinasi dan kinerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi mendukung komunikasi dalam organisasi, keseimbangan antara komunikasi daring dan luring tetap diperlukan agar pesan dapat tersampaikan dengan lebih jelas dan efektif.

Sebuah organisasi atau lembaga pasti akan sangat dipengaruhi oleh globalisasi dan era digital saat ini, dimana akses terhadap berbagai topik informasi menjadi lebih mudah. Membangun hubungan internal yang kuat dalam suatu organisasi atau lembaga adalah langkah penting untuk menjaga keberlangsungan mereka. Hampir semua aktivitas dalam lembaga dimulai dan diselesaikan oleh individu-individu yang

menjadi bagian dari lembaga tersebut, menjadikan sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam lembaga. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki prospek baik, terutama yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan di era globalisasi dan digital, akan mampu bersaing. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja untuk menilai apakah upaya pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan baik. Dalam bidang sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi akan menjadi lebih produktif apabila karyawannya bekerja dengan lebih efisien. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi adalah komunikasi (Setia, 2023).

Sebagai makhluk sosial, manusia memerlukan komunikasi untuk saling bertukar informasi. Dalam praktiknya, komunikasi dapat dilakukan melalui kata-kata, suara, simbol, maupun perilaku yang digunakan untuk menyampaikan ide, gagasan, pikiran, serta perasaan kepada orang lain. Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris disebut *communication*, yang berasal dari kata *communis* yang berarti “sama” atau “memiliki makna yang sama.” Artinya, komunikasi bertujuan untuk

menciptakan kesamaan pemahaman antara komunikator dan penerima pesan, sehingga dapat memengaruhi pikiran, sikap, maupun perilaku sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Fatikhun, 2024).

Komunikasi organisasi merupakan interaksi antar manusia yang berlangsung dalam lingkungan organisasi, di mana terdapat jaringan pesan yang saling berhubungan dan saling bergantung satu sama lain. Dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, atasan bertindak sebagai pengirim pesan (komunikator), sementara bawahan menjadi penerima pesan (komunikan). Oleh karena itu, peran komunikasi yang efektif dari atasan menjadi sangat penting, karena atasan bertugas menyampaikan instruksi, memberikan informasi, serta mengkoordinasikan bawahan guna menciptakan pemahaman yang sama terhadap pesan yang disampaikan (Haryanti et al., 2020).

Dalam era bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan harus mencapai kinerja optimal agar tetap relevan dan berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi adalah peran kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan bukan sekedar jabatan atau posisi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif menjadi landasan

penting dalam membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan karyawan, serta antar anggota tim. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan visi dan strategi perusahaan juga berpengaruh pada arah dan tujuan kerja karyawan. Komunikasi yang baik juga memiliki peran penting sebagai jembatan untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan peran setiap individu dalam organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada seberapa jauh informasi disampaikan, tetapi juga pada seberapa baik pesan tersebut diterima dan dipahami oleh karyawan (Sinaga Jhonni, 2023).

Jika dirinci, ruang lingkup kepemimpinan mencakup beberapa aspek, yaitu kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, di mana setiap hubungan dapat melibatkan seorang pemimpin. Selain itu, kepemimpinan menekankan pentingnya proses komunikasi, di mana kejelasan dan keakuratan komunikasi sangat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan juga berfokus pada pencapaian tujuan, di mana pemimpin yang efektif harus mampu mengelola berbagai tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Supit, 2023).

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sambil memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Dengan kata lain, kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien, serta tetap relevan dengan harapan semua pemangku kepentingan. Fokus utama dalam kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan yang tepat sasaran (efektif) dan penggunaan sumber daya yang minimal (efisien), yang mencerminkan perilaku manajemen dalam operasional. Kinerja organisasi yang sering kali dikaitkan dengan kondisi keuangan organisasi, kini tidak selalu hanya berhubungan dengan pencapaian nilai finansial pada akhir periode operasional. Fokus utama kinerja organisasi terletak pada proses yang dijalankan dan hasil akhir yang diperoleh oleh organisasi dalam periode tertentu. Penilaian terhadap kinerja ini dapat bervariasi, bergantung pada perencanaan awal dan arah kerja organisasi, baik dari sudut pandang keuangan maupun non-keuangan. Oleh karena itu, kinerja organisasi dapat diartikan sebagai hasil dari rangkaian proses yang dijalankan oleh individu-individu di dalam organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan (Suryani Kadek Ni, 2018).

Komunikasi adalah elemen terpenting dan sekaligus aspek paling kompleks dalam interaksi kehidupan manusia. Komunikasi dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung. Komunikasi langsung terjadi ketika seseorang berbicara secara tatap muka dengan lawan bicaranya, yang mana metode ini sangat efektif untuk memahami respons pihak lain. Sementara itu, komunikasi tidak langsung biasanya dilakukan melalui media sosial seperti email, whatsapp, instagram dan lain lain. Meskipun komunikasi tidak langsung lebih efisien, komunikasi tatap muka lebih disarankan. Hal ini karena komunikasi langsung memungkinkan kedua belah pihak memahami informasi dengan lebih baik, mengenali karakteristik masing-masing, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman (Syaroh & Lubis, 2020).

Bagi manusia, komunikasi merupakan kebutuhan mendasar yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas sehari-hari. Cara manusia berkomunikasi juga dapat dipahami dari perspektif agama, bahwa Tuhanlah yang membekali manusia dengan akal dan kemampuan berbahasa sebagai sarana untuk berinteraksi. Dalam Al-Qur'an disebutkan, "(Tuhan) Yang Maha Pemurah, yang telah mengajarkan Al-Qur'an. Dia menciptakan manusia dan mengajarnya pandai berbicara" (QS. Ar-Rahman: 1–4). Ayat tersebut menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi merupakan anugerah Ilahi yang

menjadi dasar bagi manusia dalam membangun hubungan dan menyampaikan makna (I. Ismah, 2024).

Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas suatu lembaga, terutama dalam hal koordinasi, penyampaian informasi, pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks lembaga penyiaran publik lokal seperti Radio Bercahaya Cilacap, komunikasi antara pemimpin dan pegawai menjadi elemen penting dalam menunjang kelancaran operasional dan kinerja individu maupun tim.

Pola komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin Radio Bercahaya Cilacap cenderung bersifat tidak langsung. Komunikasi lebih sering dilakukan melalui media digital, khususnya grup WhatsApp, yang menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, instruksi kerja, serta koordinasi kegiatan. Penggunaan WhatsApp grup dianggap efisien karena mampu menyampaikan pesan dengan cepat kepada seluruh pegawai, kapan pun dan di mana pun mereka berada. Meskipun komunikasi melalui media digital menjadi pilihan utama, pemimpin juga tetap melakukan komunikasi secara langsung dalam bentuk rapat tatap muka, khususnya ketika akan menyelenggarakan event besar.

Situasi ini menjadi lebih menarik untuk diteliti lebih lanjut karena gaya komunikasi organisasi yang diterapkan oleh

pemimpin berpotensi memengaruhi motivasi kerja, kedisiplinan, dan produktivitas pegawai. Penggunaan komunikasi tidak langsung secara dominan juga dapat memiliki dampak terhadap pemahaman instruksi, kedekatan antara atasan dan bawahan, serta dinamika kerja tim. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap komunikasi organisasi kepemimpinan yang diterapkan di Radio Bercahaya Cilacap, guna mengetahui sejauh mana pola komunikasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah/Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Komunikasi Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Bercahaya Cilacap kepada pegawai?
2. Bagaimana Dampak Komunikasi Pimpinan terhadap pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Bercahaya Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui Gaya Komunikasi Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Bercahaya Cilacap kepada pegawai.
2. Untuk mengetahui Dampak Komunikasi Pimpinan terhadap pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Bercahaya Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu komunikasi serta memberikan kontribusi pemikiran bagi para akademisi mengenai dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan yang memperkaya wawasan penelitian selanjutnya, khususnya dalam kajian mengenai pola komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan LPPL Radio Bercahaya Cilacap

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan lembaga tersebut.

b. Bagi Lembaga Kampus

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya di lingkungan akademik, terutama yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dalam berbagai industri.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Bercahaya Cilacap.

E. Keaslian Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Adapun karya ilmiah dari penelitian terdahulu yang mendukung keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. A. Setia Haryadi dalam skripsi tesisnya di UIN SAIZU tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Purwokerto (Setia, 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan tehnik pengumpulan data melalui

kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Adapun perbedaan dengan penelitian ini terletak pada pendekatan, metode penelitian, objek penelitian.

2. Sitti Nurmarfia dalam skripsinya di IAIN Ambon tahun 2021 dengan judul “Pola Komunikasi Pimpinan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Ambon”(Siti NurMafia, 2021). Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penelusuran referensi yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Mafia fokus pada pola pimpinan – bawahan, bukan struktur organisasi, sedangkan penelitian ini fokus pada komunikasi organisasi kepemimpinan di lembaga penyiaran lokal radio bercahaya cilacap.
3. Karin Deswita Addini dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II”(Karin deswita, 2022). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, serta didukung oleh data

sekunder dari buku dan literatur. Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, di mana penelitian tersebut fokus pada konteks perusahaan swasta, bukan lembaga penyiaran publik. Serta lokasi penelitiannya juga berbeda.

4. Ahmad Nizar Yogatama dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tuban”(Yogatama, 2022). Penelitian ini sama-sama memfokuskan kepada peran komunikasi pada kinerja pegawai, perbedaannya adalah dalam penelitian ini untuk tempat penelitiannya di Dinas Kesehatan Kabupaten Tuban, sedangkan tempat penelitian peneliti di Radio Bercahaya Cilacap. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisa data menggunakan partial least square. Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada pendekatan dan metode penelitian, serta pada lokasi penelitiannya.
5. Amanda Eka Nur Oktavia dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Arthawenasakti Gemilang)”(Eka et al., 2024). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Untuk teknik analisis yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian.

F. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses kompleks di mana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas serta mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga mendorong kemajuan dan kesatuan dalam organisasi. Proses ini dilakukan dengan menerapkan berbagai karakteristik kepemimpinan, seperti kepercayaan, nilai-nilai, etika, kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin. Selain itu, kepemimpinan juga mencerminkan hubungan antara pemimpin dan individu lain, di mana pemimpin berperan dalam memotivasi dan mengarahkan mereka untuk bekerja secara sadar dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sulthon syahril, 2019).

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang berperilaku yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin. Menurut Gatto yang dikutip oleh Daryoto dalam jurnalnya mengemukakan bahwa, terdapat 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otoriter, menekankan bahwa pemimpin memiliki kekuasaan tertinggi dan bertanggungjawab atas segala keputusan. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin sangat dominan dalam menentukan kebijakan serta prosedur, menetapkan tujuan yang harus dicapai, serta mengontrol seluruh aktivitas tanpa memerlukan masukan atau keterlibatan yang signifikan dari bawahan.
2. Gaya Partisipatif, kepemimpinan ini memiliki pendekatan yang jauh berbeda dari kepemimpinan otoriter. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin membuat keputusan berdasarkan pertimbangan dan masukan dari bawahan. Model kepemimpinan ini dianggap lebih efektif karena memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkontribusi dalam pengambilan kebijakan.
3. Gaya Konsultatif, Pemimpin dengan gaya ini berusaha menginspirasi dan mempengaruhi orang

lain melalui komunikasi yang lancar, persuasif, serta daya tarik pribadinya. Pemimpin karismatik mampu memberikan motivasi yang kuat kepada pengikutnya agar dapat bekerja secara optimal.

4. Gaya Delegatif, Gaya ini menekankan pemberian kebebasan kepada staf untuk mengambil inisiatif sendiri. Pemimpin memberikan sedikit interaksi dan kontrol langsung, sehingga efektivitas gaya ini sangat bergantung pada kompetensi dan keyakinan staf dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi (Daryoto Mulyadi Candra, 2024).

2. Kinerja Pegawai

Secara etimologis, istilah kinerja kerja berasal dari kata “prestasi kerja” atau performance. Menurut Wahyudi (2021), kinerja umumnya dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada hasil kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, kinerja organisasi merupakan kombinasi antara kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan (Hatidah & Agung Indriansyah, 2023).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas oleh seseorang. Kinerja pegawai merujuk pada kesediaan individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, dengan hasil yang sesuai harapan. Jika dikaitkan dengan makna *performance* sebagai kata benda, kinerja merupakan hasil capaian seseorang dalam menjalankan tugas di suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang dimilikinya. Hasil kerja tersebut harus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, norma, atau etika yang berlaku (Syam, 2020).

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur dan pola yang digunakan dalam suatu penelitian. Dengan adanya metode penelitian, proses penelitian dapat dilakukan secara sistematis, ilmiah, objektif, dan memiliki nilai. Metode penelitian berperan sebagai strategi dalam mengumpulkan data serta mencari solusi atas suatu permasalahan berdasarkan fakta. Selain itu metode penelitian juga mencakup teknik yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Metode ini mengacu pada teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data guna

menemukan solusi dari suatu permasalahan serta mencakup langkah-langkah ilmiah yang dijalankan secara sistematis untuk menyelesaikan permasalahan penelitian (Waruwu, 2022).

1. Pendekatan dan Strategi Penyelidikan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi penyelidikan deskriptif kualitatif dimana data dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk kata-kata yang berasal dari individu sebagai subjek penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan atau memotret secara menyeluruh, luas, dan mendalam situasi sosial yang sedang diteliti. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, pendekatan kualitatif adalah metode yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis maupun lisan yang berasal dari orang-orang serta perilaku yang diamati. (Saleh, 2021)

Peneliti memilih penelitian ini berfokus pada komunikasi organisasi dan kepemimpinan, yang melibatkan interaksi sosial serta pengalaman individu dalam suatu lingkungan kerja. Pendekatan kualitatif cocok untuk memahami bagaimana komunikasi dan kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai.

2. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahap paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Oleh karena itu, dalam proses pengumpulan data, peneliti harus menggunakan metode dan teknik yang tepat untuk mendapatkan informasi yang valid dan akurat dari objek yang diteliti (Yuhana & Aminy, 2019). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

Menurut Nawawi & Martini, observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu fenomena atau gejala objek penelitian (Astuti et al., 2015). Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan mencakup pengamatan terhadap subjek, interaksi antara subjek dan peneliti, serta aspek-aspek lain yang dianggap relevan guna memberikan data tambahan yang mendukung hasil wawancara.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Teknik ini melibatkan komunikasi dua arah antara pewawancara dan responden untuk mendapatkan

informasi yang relevan . Wawancara juga dapat diartikan sebagai percakapan langsung (tatap muka) antara pewawancara dan narasumber, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan terkait objek penelitian yang telah disusun sebelumnya (Handayani, 2020). Dalam penelitian ini subjek yang akan diwawancari yaitu direktur utama radio bercahaya cilacap dan karyawan.

c. Dokumentasi

Di samping observasi dan wawancara, peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mencari bukti yang relevan dan akurat sesuai dengan fokus penelitian (Waruwu, 2022).

Dalam penelitian ini, dokumentasi mencakup dengan gambar, rekaman, foto, dan lukisan dengan tujuan untuk memperkuat data observasi dan wawancara. Dokumentasi ini didapatkan untuk memperoleh informasi atau menggali data seputar profil, struktur organisasi, schedule program harian Radio Bercahaya Cilacap.

3. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian ditetapkan dengan menentukan lokasi, waktu, subjek, dan objek

penelitian secara jelas. Penelitian dilaksanakan di Radio Bercahaya Cilacap yang beralamat di Jl. MT. Haryono No. 22, Pasiran Tegalreja, Kecamatan Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53222. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung sejak Januari hingga Agustus 2025.

Subjek penelitian meliputi Direktur Radio Bercahaya Cilacap masa jabatan tahun 2025 sebagai informan utama, serta pegawai atau karyawan sebagai informan pendukung guna memperkuat data dan memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Adapun objek penelitian ini adalah analisis komunikasi organisasi kepemimpinan Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Bercahaya Cilacap terhadap kinerja pegawai.

4. Pendekatan dalam Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang menekankan bahwa proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga mencapai kesimpulan akhir. Model ini mencakup serangkaian aktivitas yang berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian. Berikut tahapan analisis data menurut Miles dan Huberman:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan berbagai informasi yang mendukung data penelitian yang telah diperoleh dan dicatat selama penelitian di lapangan. Pada dasarnya, reduksi data adalah langkah dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk mempertajam, mengelompokkan, mengarahkan, memperjelas, serta memusatkan perhatian pada aspek yang relevan dengan membuang informasi yang kurang penting. Dengan demikian, penyajian narasi lebih mudah dipahami dan mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan (Zulfirman, 2022).

b. Penyajian Data (Data Display)

Setelah tahap reduksi, langkah berikutnya dalam analisis data adalah penyajian (display) data. Tahap ini bertujuan untuk mengorganisasikan dan menyusun data hasil reduksi dalam pola hubungan yang lebih terstruktur, sehingga lebih mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (flowchart), dan format jenis lainnya. Penyajian dengan cara ini, membantu peneliti dalam

memahami situasi yang terjadi serta merencanakan langkah penelitian selanjutnya (Pokhrel, 2024).

c. Menarik Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah proses penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, kesimpulan yang diajukan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika ada bukti kuat yang muncul dari pengumpulan data berikutnya. Namun, jika bukti yang valid dan konsisten ditemukan ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan yang diajukan dapat dianggap kredibel (Dr. Abdul Fattah Nasution, 2023).

5. Keterpercayaan (Trustworthiness) Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, istilah “trustworthiness” sering digunakan untuk mengukur keabsahan atau keterpercayaan data (Muhammad Hasan, 2023). Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek, yaitu credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (realibilitas), dan confirmability (objektivitas).

a. Credibility (Validitas Internal)

Penelitian berawal dari data, yang menjadi elemen utama dalam proses penelitian. Oleh karena itu, keabsahan data harus dipastikan. Validitas penelitian bergantung pada instrumen pengumpulan data, yaitu sejauh mana data yang diperoleh akurat, sesuai, dan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Hanik & ., 2019). Upaya yang dilakukan peneliti untuk mencapai tingkat kepercayaan yang tinggi dan memastikan kesesuaian dengan fakta di lapangan adalah dengan menggunakan triangulasi.

Dalam triangulasi data, peneliti melakukan verifikasi melalui berbagai sumber, teknik, dan waktu. Dalam hal ini peneliti hanya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merujuk pada proses pengecekan data dengan membandingkan informasi dari beberapa sumber terhadap objek yang diteliti (Muhammad Hasan, 2023). Untuk menguji kredibilitas data pada penelitian ini, data akan dikumpulkan dari pegawai, atasan yang memberikan tugas, serta rekan kerja sejawat. Informasi yang didapat dari ketiga sumber ini, peneliti mendeskripsikan dan mengkategorikan berdasarkan persamaan dan perbedaan, kemudian dikelompokkan

sesuai dengan karakteristik spesifik dari masing-masing informasi.

Keakuratan data diukur juga menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik merupakan metode untuk menguji kredibilitas data dengan mengecek ulang informasi yang diperoleh dari sumber yang sama melalui pendekatan atau teknik pengumpulan data yang berbeda. Sebagai ilustrasi, data yang dikumpulkan melalui observasi dapat diuji keabsahannya dengan membandingkannya terhadap data yang diperoleh melalui wawancara (Zuldafrial, 2021).

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah memahami dan memperoleh gambaran keseluruhan dari pembahasan dalam skripsi ini, diperlukan sistematika yang berfungsi sebagai kerangka dan pedoman dalam penulisan. Struktur penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan. Bab ini didalamnya membahas tentang latar belakang masalah / fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Kajian pustaka. Bab ini memuat teori – teori yang digunakan oleh peneliti.

Bab III: Hasil Penelitian. Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa deskripsi dan profil secara umum, pelaksanaan penelitian dan temuan penelitian.

Bab IV: Pembahasan. Bab ini membahas tentang penyajian data dan analisis data berdasarkan rumusan masalah.

Bab V : Kesimpulan dan saran. Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, saran, lampiran – lampiran, serta daftar pustaka.