

## Komunikasi Antarpersonal Dalam Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Di Kantor Kelurahan Pahlawan Kota Palembang

<sup>1</sup>Selvi Musleni, <sup>2</sup>Tri Wulandari, <sup>3</sup>Nadia Qurota'aini, <sup>4</sup>Muhammad Afdoli Ramadanoni

<sup>1,2,3</sup>Universitas Raden Fatah Palembang, Palembang, Indonesia, <sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah, Jln Jendral Ahmad Yani, Palembang, Indonesia.

<sup>1</sup>[2304310097@radenfatah.ac.id](mailto:2304310097@radenfatah.ac.id), <sup>2</sup>[afdoli\\_ramadoni@um-palembang.ac.id](mailto:afdoli_ramadoni@um-palembang.ac.id)

### Abstract

*This study aims to describe and analyze interpersonal communication that exists between superiors and subordinates in the office environment of Pahlawan Village, Kemuning District, Palembang City. This study uses a descriptive qualitative method. Data are generated through interviews, in-depth observation and documentation. Based on research and data collection conducted in the Kemuning Village environment, it shows that the communication that exists includes delivering directions and delegating tasks from superiors to subordinates. In addition, non-formal communication channels play a significant role in forming a sporty and familial environment. Supporting factors for interpersonal communication in the relationship between superiors and subordinates in Kemuning Village are the ability of superiors and subordinates to communicate, an open attitude, a friendly work environment, thus creating equality. So that communication is established harmoniously and can minimize the emergence of conflict between the two.*

**Keywords:** communication; Interpersonal; Superiors; Subordinates, Organization

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis komunikasi antarpersonal yang terjalin antara atasan dan bawahan di lingkungan kantor Kelurahan Pahlawan, Kecamatan Kemuning, Kota, Palembang. Studi ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data dihasilkan melalui wawancara, Observasi secara mendalam dan dokumentasi. Data tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi yang terjalin mencakup penyampaian arahan dan delegasi tugas dari atasan ke bawahan. Selain itu saluran komunikasi non formal memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk lingkungan sportif dan kekeluargaan. Faktor pendukung komunikasi antarpersonal dalam hubungan antara atasan dan bawahan di kelurahan kemuning yaitu kemampuan atasan dan bawahan dalam berkomunikasi, adanya sikap keterbukaan, lingkungan kerja yang bersahabat, sehingga menimbulkan

kesetaraan. sehingga komunikasi terjalin dengan harmonis dan dapat meminimalisir timbulnya konflik antar keduanya.

**Kata Kunci:** Komunikasi;Antarpersonal;Atasan;Bawahan;Organisasi

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi merupakan proses komunikator menyampaikan pesan melalui media kepada komunikan dengan mengharapkan feedback (Dedy Mulyana, 2005). Oleh karena itu, komunikasi harus ada timbal balik (feedback) antara komunikator dengan komunikan. Begitu juga dengan lingkungan pekerjaan juga memerlukan komunikasi yang baik, sehingga apa yang disampaikan, dalam hal pekerjaan, oleh komunikator (atasan) kepada komunikan (bawahan) bisa dicerna dengan optimal, sehingga tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud.

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan satu sama lain. Sebagai makhluk sosial dan hidup berkelompok dalam kehidupan sehari-hari, tentu tidak lepas dari namanya interaksi atau komunikasi. Komunikasi mempermudah manusia dalam berinteraksi, sehingga maksud dan tujuan yang akan disampaikan dapat tercapai. Dalam hal ini manusia memiliki kepentingan yaitu kepentingan diri sendiri dan kepentingan bersama (masyarakat). Jika tidak ada komunikasi maka tidak akan ada kerukunan dan kecocokan. Memang setiap orang memiliki pemikiran dan pendapat yang berbeda-beda, tetapi pemikiran tersebut bisa dipersatukan melalui komunikasi. Tetapi yang terpenting adalah bagaimana membangun komunikasi itu yang menyenangkan sehingga tujuan bisa tercapai, meski ada perbedaan pendapat. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka bisa menghambat suatu roda organisasi. Hal ini pun bisa terjadi dalam dunia pekerjaan. Bahkan semua bidang disiplin ilmu pasti membutuhkan yang namanya komunikasi (Ety nur inah, 2013).

Kantor kelurahan kemuning dipilih sebagai Lokasi penelitian karena salah satu kantor dengan interaksi kerja yang sangat erat dan struktur yang jelas (ada atasan dan bawahan ) serta peneliti ingin melihat secara langsung bagaimana komunikasi antarpersonal yang terjadi antara atasan dan bawahan di kantor kelurahan kemuning. komunikasi ini mencakup bagaimana gaya komunikasi antara atasan dan bawahan, cara atasan dalam menyampaikan perintah, ,kualitas komunikasi, menyelesaikan masalah.jika komunikasinya jelas dan terbuka ,pegawai akan lebih mengerti tugasnya,lebih percaya pimpinan ,dan semangat bekerja .

Dengan pernyataan tersebut sehingga penelitian memfokuskan pada 3 pertanyaan yaitu;(1) bagaimana gaya komunikasi antara atasan dan bawahan disana ; (2) apakah ada factor krusial yang menjadi penyebab sehingga terjadi keharmonisan ;serta (3) bagaimana cara mengatasi apabila terjadi kontlik antar keduanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menggambarkan secara rinci dan terstruktur bagaimana komunikasi tersebut berlangsung.Serta memahami secara mendalam pola dinamika komunikasi antarpersonal dalam hubungan antara atasan dan bawahan di kelurahan pahlawan, kecamatan kemuning, kota Palembang .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deksriptif ,Sehingga data yang di dapatkan berasal dari data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi partisipatif dan dokumentasi. Serta proses analisis data dilakukan dengan proses pemilihan,pemusatan perhatian penyederhanaan, abstraksi dan transformasi transkrip wawancara(Auliya et al., 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan sosial manusia bermasyarakat, termasuk di tempat kerja. Di lokasi penelitian ini, kantor kelurahan, komunikasi tidak hanya digunakan untuk menyampaikan informasi atau instruksi, tetapi juga untuk membangun hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan.

Teori pertama yang digunakan adalah teori interaksi simbolik, yang pertama kali diajukan oleh George Herbert Mead dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Herbert Blumer. Menurut pandangan (George, 1936), orang-orang biasanya bereaksi terhadap hal-hal di sekitar mereka berdasarkan arti atau makna yang mereka berikan sendiri pada benda atau situasi tersebut. Makna ini muncul dari proses interaksi sosial dan terus diperbarui melalui interpretasi yang dibuat individu ketika berinteraksi dengan orang lain. Dengan kata lain, komunikasi bukan sekadar penyampaian pesan; komunikasi juga merupakan proses membangun makna bersama. Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, simbol-simbol komunikasi, seperti bahasa tubuh, ekspresi wajah, nada suara, dan pilihan kata, memiliki makna tersendiri yang mencerminkan kedekatan dan pola hubungan kerja. Mead (1934) menjelaskan bahwa melalui interaksi simbolik, individu membangun pemahaman tentang diri mereka sendiri dan orang lain. Komunikasi yang terbuka, ramah, dan penuh hormat menumbuhkan makna positif dan memperkuat rasa kebersamaan di tempat kerja.

Teori selanjutnya adalah teori gaya komunikasi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Lewin, Lippitt, dan White (1939). Mereka membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga bentuk utama: otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Pemimpin otokratis cenderung memberikan perintah secara

sepihak, sementara pemimpin demokratis mendorong diskusi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, pemimpin yang menganut prinsip *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk beroperasi tanpa gangguan yang berarti.

Lebih lanjut, studi ini juga mengacu pada teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (1978). Teori ini memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang terdiri dari berbagai bagian yang saling terhubung. Komunikasi merupakan elemen yang menjaga keseimbangan dan integritas sistem ini. Menurut Goldhaber (1990), komunikasi dalam organisasi terbagi menjadi dua bentuk: formal dan informal. Komunikasi formal terjadi melalui saluran formal seperti rapat, surat, atau laporan, sementara komunikasi informal terjadi secara alami melalui percakapan sehari-hari antar karyawan.

Komunikasi antarpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara dua atau lebih individu (Rustono Farady Marta, et al., 2024). Dalam konteks ini, komunikasi dapat terjadi melalui berbagai saluran, termasuk verbal dan Non verbal.

Berdasarkan hal tersebut hubungan komunikasi antar personal merupakan hubungan yang dilakukan secara langsung, dimana antara komunikator dan komunikan saling berhadapan. Karena sifatnya antar personal komunikasi antar personal ini memiliki suatu keuntungan yang mana arus balik dan feedback nya dapat diperoleh oleh komunikator secara segera. Feedback yang diberikan oleh komunikan dapat berupa arus balik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif (Syahputra, 2016).

Keberlangsungan komunikasi antarpersonal sangat ditentukan oleh kemampuan mendengarkan secara aktif, merespons dengan empati, serta menyampaikan informasi secara jelas. Jika elemen-elemen ini tidak

seimbang, maka komunikasi akan kurang efektif dan bisa memicu perselisihan atau kesalahpahaman. Misalnya, di lingkungan kerja, komunikasi yang tidak jelas sering menimbulkan kesalahpahaman yang mempengaruhi efisiensi kerja. Oleh karena itu, studi menunjukkan bahwa komunikasi yang jujur dan penuh empati membantu membangun hubungan yang kuat dan tahan lama. Di samping itu, kebijakan terbuka kepada staf dapat menguatkan informasi yang disampaikan dan membangun ikatan emosional yang lebih kuat.

Sebagaimana diketahui, bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa ikatan karyawan kepada perusahaan. Komunikasi antara atasan dengan bawahan tersebut memiliki pengaruh sebagai pendukung terbentuknya keterikatan pada karyawan perusahaan sehingga hasil kerja lebih meningkat (Wahyuni, 2003).

Interaksi yang terjadi dalam sebuah dunia pekerjaan digunakan dalam proses komunikasi interpersonal yang mana ditujukan untuk membina saling pengertian diantara pegawai. Proses interaksi simbolik dalam lingkungan kerja bersifat dua arah secara timbal balik dalam komunikasi organisasi. oleh sebab itu sangatlah penting bagi kita untuk memperhatikannya, untuk memahami apa yang menjadi maksud dilakukannya interaksi tersebut. Demikian pula, hal ini berlaku dalam penerapan yang terjadi dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Perbedaan pandangan terhadap simbol-simbol yang disampaikan saat berinteraksi sering kali menjadi rintangan yang tak terelakkan, terutama ketika melibatkan individu dengan latar belakang yang berbeda. (Yohana & Saifulloh, 2019)

Mengacu pada penelitian Mavianti, (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik adalah yang beradaptasi dengan keadaan

organisasi dan kebutuhan bawahannya. Dalam hubungan kerja di sub-wilayah ini, gaya komunikasi yang terbuka dan demokratis membantu membangun hubungan saling percaya dan lingkungan kerja yang lebih hangat. Pandangan ini sejalan dengan studi Solihat (2014) yang menyatakan bahwa pemimpin yang komunikatif dan partisipatif lebih mudah menumbuhkan semangat kerja sama antar karyawan.

Gaya Seseorang pemimpin berbicara bisa membentuk arah dan model komunikasi di dalam organisasinya. Ini terjadi lantaran pemimpin punya otoritas khusus. Umumnya, gaya komunikasi mereka terinspirasi dari pengalaman lampau, seperti saat memimpin di tempat lain atau mengelola bisnis di bidang berbeda, yang kemudian dicampur dengan sifat pribadi pemimpin itu sendiri (Solihat, 2014). Itulah yang akhirnya menentukan bagaimana mereka berkomunikasi. Seorang pemimpin perlu bisa menerapkan pendekatan komunikasi yang jujur dan transparan, tanpa menyimpan atau menutupi apa pun soal urusan kerja dan organisasi, demi kepentingan bersama dan kemajuan tim, walaupun komunikasi terbuka seperti itu belum tentu selalu memberikan hasil terbaik untuk organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi antarpersonal sangat ditentukan oleh sejauh mana pemimpin dan bawahan mampu membangun keterbukaan, kesetaraan, serta rasa saling percaya dalam proses interaksi kerja. Untuk memahami penerapan teori ini di lapangan, peneliti melakukan wawancara dengan Lurah dan staf Kantor Kelurahan Pahlawan guna melihat secara langsung bagaimana bentuk komunikasi antarpersonal terjadi dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kelurahan.

**Tabel 1. Profil Informan Penelitian**

Nama	Jabatan	Jenis	Keterangan Singkat
------	---------	-------	--------------------

<b>Informan</b>		<b>Kelamin</b>	
Lurah	Kepala Kelurahan Pahlawan	Laki-laki	Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan kelurahan, serta menjaga komunikasi antara pihak internal dan eksternal.
Sekretaris Kelurahan	Sekretaris	Laki-laki	Membantu lurah dalam administrasi, menyampaikan informasi kepada staf, dan menjembatani komunikasi dua arah.
Staf Pelayanan Umum	Pegawai Kelurahan	Laki-laki	Menjalankan tugas lapangan dan pelayanan masyarakat serta menjadi penghubung komunikasi antara warga dan pimpinan.

**Sumber:** Data hasil wawancara (2025).

**Tabel 2. Hasil Wawancara**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Informan</b>	<b>Jawaban</b>
1	Bagaimana bentuk komunikasi antara atasan dan bawahan?	<b>Lurah</b>	Komunikasi berjalan terbuka dan santai. Saya anggap staf sebagai teman kerja.
		<b>Sekretaris</b>	Lurah selalu terbuka, bisa langsung bicara kapan saja.
		<b>Staf</b>	Suasana kerja santai, kalau ada masalah bisa disampaikan langsung.
2	Media apa yang digunakan untuk berkomunikasi?	<b>Lurah</b>	Lebih sering tatap muka, WhatsApp hanya untuk hal mendesak.
		<b>Sekretaris</b>	Biasanya lewat rapat atau obrolan langsung.

		<b>Staf</b>	Tatap muka lebih jelas dan tidak salah paham.
3	Bagaimana cara memberi instruksi?	<b>Lurah</b>	Saya jelaskan langsung maksud tugas agar tidak salah pengertian.
		<b>Sekretaris</b>	Arahan disampaikan dengan bahasa santai, mudah dipahami.
		<b>Staf</b>	Lurah menjelaskan alasan di balik tugas, jadi kami paham tujuannya.
4	Apakah ada hambatan komunikasi?	<b>Lurah</b>	Tidak ada hambatan berarti, kalau ada langsung dibicarakan.
		<b>Sekretaris</b>	Tidak pernah ada masalah serius, semua bisa dibicarakan.
		<b>Staf</b>	Kadang beda pendapat tapi cepat selesai.
5	Dampak komunikasi terhadap kerja?	<b>Lurah</b>	Koordinasi jadi lancar dan pekerjaan cepat selesai.
		<b>Sekretaris</b>	Hubungan kerja jadi lebih solid dan terbuka.
		<b>Staf</b>	Suasana kerja nyaman dan kami lebih semangat.

**Sumber:** Data hasil wawancara (2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, komunikasi antara atasan dan bawahan di Kantor Kelurahan Pahlawan berlangsung secara terbuka, dua arah, dan partisipatif. Lurah menunjukkan peran sebagai pemimpin yang komunikatif, demokratis, dan mampu membangun kedekatan emosional dengan stafnya. Suasana kerja yang tercipta bersifat kekeluargaan dan kolaboratif, sehingga setiap pegawai merasa dihargai serta memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik dengan cara yang konstruktif.

Proses komunikasi di lingkungan kerja ini sebagian besar dilakukan melalui interaksi tatap muka, baik dalam rapat rutin, koordinasi lapangan, maupun diskusi informal di luar kegiatan formal. Media digital seperti WhatsApp atau pesan singkat hanya digunakan sebagai pelengkap untuk mempercepat penyampaian informasi administratif atau pemberitahuan kegiatan. Pola ini mencerminkan kedekatan interpersonal antarpegawai dan menunjukkan bahwa komunikasi langsung masih menjadi sarana paling efektif untuk membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tkalac Verčič & Verčič (2025) yang menegaskan bahwa komunikasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepercayaan, keterlibatan, dan kepuasan kerja di sektor publik.

Selain itu, **minimnya hambatan** komunikasi di Kantor Kelurahan Pahlawan memperlihatkan adanya iklim komunikasi organisasi yang sehat dan suportif. Meskipun demikian, menurut hasil wawancara bersama karyawan setempat, atasan selalu cepat tanggap dalam menghadapi jika ada masalah beliau langsung turun ke lapangan menyelesaikan hal tersebut secara kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Widyanti et al., (2024) yang menyebutkan bahwa komunikasi informal yang positif dapat memperkuat rasa saling percaya, memperlancar arus informasi, serta mempercepat penyelesaian masalah di lingkungan kerja. Pegawai merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan tanpa rasa takut atau tekanan, sehingga terbentuk budaya saling menghargai dan mendukung satu sama lain.

**Komunikasi yang efektif** terbukti menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak positif terhadap koordinasi, motivasi, dan loyalitas pegawai. Sejalan dengan pendapat Mafriningsianti et al., (2025) komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, Kantor

Kelurahan Pahlawan berhasil menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, di mana komunikasi menjadi alat strategis untuk memperkuat kinerja, kolaborasi, dan pelayanan publik yang lebih optimal.

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Wawancara Antara Atasan dan Bawahan**

<b>Aspek Komunikasi</b>	<b>Pandangan Atasan (Lurah)</b>	<b>Pandangan Bawahan (Sekretaris &amp; Staf)</b>	<b>Analisis Singkat</b>
<b>Gaya komunikasi</b>	Menganggap bawahan setara, komunikasi dibawa santai dan kekeluargaan.	Menilai atasan bersikap terbuka, tidak kaku, dan mudah diajak bicara.	Pola komunikasi bersifat egaliter dan membangun kedekatan sosial.
<b>Media komunikasi</b>	Lebih sering tatap muka melalui rapat dan musyawarah.	Lebih nyaman berkomunikasi langsung; WA digunakan hanya untuk hal mendesak.	Komunikasi langsung memperkuat kejelasan pesan dan menghindari salah tafsir.
<b>Umpan balik</b>	Menilai pemahaman bawahan dari hasil kerja di lapangan.	Mendapat tanggapan cepat dan langsung dari atasan.	Umpan balik dua arah mempercepat proses evaluasi kerja.
<b>Hambatan komunikasi</b>	Tidak ditemukan hambatan berarti; hubungan berjalan baik.	Tidak pernah mengalami miskomunikasi; atasan mudah dihubungi.	Efektivitas komunikasi tinggi karena adanya keterbukaan dan kepercayaan.
<b>Dampak terhadap kerja</b>	Meningkatkan koordinasi dan penyelesaian masalah di masyarakat.	Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja terhadap pimpinan.	Komunikasi efektif memperkuat loyalitas dan kolaborasi antarpegawai.

Temuan ini memperkuat teori interaksi simbolik yang dikemukakan oleh Mead (1934), bahwa makna sosial tidak muncul secara spontan, melainkan dibentuk melalui interaksi berulang dan simbol-simbol yang dipahami bersama dalam konteks sosial tertentu. Dalam hal ini, cara lurah berkomunikasi dengan staf secara egaliter, terbuka, dan penuh empati menjadi simbol dari hubungan kerja yang sejajar dan saling menghormati. Sikap lurah yang tidak menjaga jarak secara berlebihan dengan bawahannya mencerminkan bahwa komunikasi bukan hanya alat penyampaian pesan, melainkan juga sarana pembentukan makna sosial dan identitas organisasi.

Dari sisi **gaya kepemimpinan**, pola komunikasi yang diterapkan menunjukkan karakteristik gaya demokratis, di mana pimpinan tidak bersifat dominan atau otoriter, tetapi justru memberikan ruang partisipasi bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama serta meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadia & Syam (2025) dan Fahlevy et al., (2022) yang membuktikan bahwa gaya komunikasi demokratis secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, kreativitas, dan produktivitas kerja pegawai, karena menciptakan suasana kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu.

### **Gambar 1.**



**Gambar 1.**Dokumentasi wawancara

Sumber: Kantor Kelurahan pahlawan

Selanjutnya, berdasarkan teori komunikasi organisasi oleh Katz & Kahn (1966), efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan menjaga keseimbangan antara komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal mencakup kegiatan seperti rapat, laporan, dan instruksi kerja, yang berfungsi menjaga keteraturan sistem dan koordinasi antarbagian. Sementara komunikasi informal, seperti obrolan santai atau diskusi spontan, berfungsi memperkuat hubungan sosial dan kepercayaan antarindividu. Pola komunikasi di Kantor Kelurahan Pahlawan menunjukkan keseimbangan yang harmonis antara kedua bentuk tersebut, di mana suasana kerja tetap produktif namun tetap hangat dan akrab.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Tang et al., (2025) yang menjelaskan bahwa komunikasi yang berlandaskan empati, kejelasan peran, dan saling pengertian mampu memperkuat budaya organisasi serta meningkatkan efektivitas kerja tim. Dengan demikian, pola komunikasi yang diterapkan di Kantor Kelurahan Pahlawan dapat dikategorikan sebagai komunikasi antarpersonal yang efektif, terbuka, dan berorientasi pada hubungan (*relationship-oriented communication*). Pola ini tidak hanya

menciptakan kelancaran dalam penyampaian informasi, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan, loyalitas, dan semangat kolektif dalam mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Komunikasi Antarpersonal yang terjadi di Lingkungan Kantor Kelurahan Pahlawan ,Kecamatan Kemuning ,Kota Palembang. Diperoleh Kesimpulan sebagai berikut ; Dari gaya komunikasi antarpersonal antara atasan dan bawahan,Atasan dalam berkomunikasi menunjukkan adanya sikap keterbukaan,Kesetaraan,Kekeluargaan serta mudah diajak berbicara Ketika berdiskusi.Dengan kata lain atasan memiliki kemampuan untuk menggunakan gaya komunikasi yang memiliki makna yang sama serta mengembangkan pikiran mereka dalam berkomunikasi dengan bawahan. Efektivitas ini ditunjukkan dengan minimnya hambatan yang terjadi sebab ditemukan pada aspek pola komunikasi bersifat egaliter sehingga ditemukan kedekatan social antara keduanya. Selain itu antara kedua individu ini baik atasan maupun bawahan memiliki kemampuan untuk menempatkan diri sehingga pada akhirnya memperlihatkan masing masing individu dalam proses pengambilan peran ditengah Masyarakat.

## **SARAN**

Kelurahan dapat menerapkan metode feedback sandwich,Ketika akan kritik maupun koreksi dahuluilah dengan pujian ,sampaikan yang perlu di perbaiki dan akhiri dengan support terhadap bawahan. Agar bawahan merasa dihargai dan tidak ragu dalam menyelesaikan masalah kerja dan aspirasinya.

Bawahan juga Ketika di kritik fokuslah dengan substansi perbaikan yang disampaikan jangan merasa ingin menang sendiri maupun emosi yang muncul serta tanyakan bagaimana anda bisa memperbaikinya dalam masa Panjang . dengan adanya hal tersebut akan mempercepat kualitas kerja ,pengembangan diri sehingga dapat meminimalisir terjadinya salah paham maupun konflik

## DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.  
<https://books.google.co.id/books?id=qjKEAAAQBAJ>
- Baugh, K. (1990). *The methodology of Herbert Blumer*. Cambridge University Press.
- Ety nur inah. (2013). Peranan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Jurnal at Ta'dib*, 6(1), 1-5.
- Fahlevy, M. R., Noor, M., Gunawan, I. K., & Mahfin, A. (2022). President Joko Widodo's Leadership Style Model in Controlling Covid-19. *Journal of Local Government Issues*, 5(2), 128-144.  
<https://doi.org/10.22219/logos.v5i2.20720>
- George, H. M. (1936). Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist. *The Modern Schoolman*, 13(2), 43-43.  
<https://doi.org/10.5840/schoolman19361328>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics of organization theory*, 80(480), 27.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Mafriningsianti, E., Nugroho, A., & Zulkifli. (2025). Exploring the Role of Empathy and Ethics in Enhancing Organizational Creativity and Performance: A Systematic Review. *International Journal of Science and Society*, 7(3), 47-65. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v7i3.1477>
- Mavianti. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Tanjung Sari

- Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 93–116.  
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1926>
- Nadia, R., & Syam, A. M. (2025). The Role of Nonverbal Communication in Improving Intepersonla Relationships in the Workplace. *International Journal of Cultural and Social Science*, 6(1), 72–82.  
<https://doi.org/10.29228/kesit.70821>
- Dedi, M. (2005). Ilmu komunikasi suatu pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marta, R. F., Chrisdina, C., Winangsih, R., Usman, M., Wattimena, G. H. J. A., Adiarsi, G. R., ... & Alexandrina, E. (2024). Komunikasi Antarpersonal. Bandung: Penerbit Widiana.
- Solihat, M. (2014). Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi: Sebuah Telaah Pustaka Pada Teori Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Seseorang dalam Suatu Organisasi. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi ...*, 1, 87–98. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/30685>
- Ramadhan, S. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan* (Doctoral Dissertation, STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG)
- Tang, X., Mai, S., Wang, L., & Na, M. (2025). The Influence of Organizational Fairness, Identity and Empowerment on Employee Creativity: Mediating Role of Corporate Social Responsibility. *SAGE Open*, 15(1), 1–24. <https://doi.org/10.1177/21582440251328475>
- Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2025). The internal communication paradox: Balancing digital convenience with face-to-face satisfaction. *Public Relations Review*, 51(3). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2025.102587>
- Wahyuni, N. S. (2003). Hubungan Antara Persepsi Komunikasi Atasan dan Bawahan Dengan Keikatan Karyawan Pada Perusahaan. Medan.
- Widyanti, P., Lestari, P., & Ahmad, P. (2024). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Work Meaningfulness Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Uny Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pekommas*, 9(1), 15–27. <https://doi.org/10.56873/jpkm.v9i1.5155>
- Yohana, A., & Saifulloh, M. (2019). Interaksi simbolik dalam membangun komunikasi antara atasan dan bawahan di perusahaan. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 18(1), 122–130.