

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GAPA CITRAMANDIRI, RADIO DALAM – JAKARTA SELATAN**

Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01741@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan, serta untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuesioner menggunakan skala likert dan skala interval. Kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Metode Analisis Data yang dilakukan yaitu Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri sudah baik, hal ini di peroleh dari nilai rata – rata variabel komunikasi organisasi sebesar 4,17 yang berada pada interval skala 3,40 – 4,19. Kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri sangat tinggi, hal ini di peroleh dari nilai rata – rata variabel kinerja sebesar 4,28 yang berada pada interval skala 4,20 – 5,00. Selanjutnya diketahui pula terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Hal ini diperoleh dari nilai regresi linear sederhana $Y=26,185 + 0,399X$, nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,493$, nilai koefisien determinasi $KD = 24,31\%$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,583 > 2,021$).

Kata kunci : Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the organizational communication, to determine employee performance, and to find out if there is an effect of organizational communication on employee performance at PT. Gapa Citramandiri. The research method used is associative quantitative. The method of data collection is done through library research and field studies by observation and questionnaires. The population in this study was 42 employees and the entire population was sampled. The scale in the questionnaire uses a Likert scale and an interval scale. The feasibility of the data in this study was tested using validity and reliability. Data Analysis Methods used were Simple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test and Hypothesis Test (t-Test). The results showed that organizational communication at PT. Gapa Citramandiri is already good, this is obtained from the average value of the organizational communication variable of 4.17 which is on a scale interval of 3.40 - 4.19. Employee performance at PT. Gapa Citramandiri is very high, this is obtained from the average value of the performance variable of 4.28 which is on a scale interval of 4.20 - 5.00. Furthermore, it is also known that there is a strong and significant positive influence between organizational communication on employee performance at PT. Gapa Citramandiri. This is obtained from the simple linear regression value $Y = 26.185 + 0.399X$, the value of the correlation coefficient of $r_{xy} = 0.493$, the value of the coefficient of determination $KD = 24.31\%$ and the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.583 > 2.021$).

Keywords: Organizational Communication and Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi yang bersifat legal biasanya terdapat beberapa bagian atau divisi. Tiap divisi memiliki tanggung jawab masing – masing yang harus dilakukan. Antara tiap divisi tersebut tentunya berkaitan dan ada kesinambungan dalam hal pekerjaan. Oleh karenanya terbentuklah komunikasi organisasi yang berupa penyampaian arahan atau pesan – pesan yang menjadi suatu informasi untuk dapat disampaikan pada aktivitas kerja. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik dapat membangun hubungan yang harmonis antara satu orang dengan orang yang lain di berbagai tingkat jabatan/posisi di dalam organisasi.

Pemahaman akan organisasi tentu membutuhkan pemahaman akan banyaknya hal yang harus dilaksanakan dalam operasionalnya. Komunikasi organisasi mempunyai arti penting dalam penyampaian pesan – pesan dalam lingkup organisasi. Menurut Pace & Faules yang dikutip oleh Mulyana (2013:33), komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Teori tersebut bermakna bahwa komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian pesan dan merupakan aspek penyambung informasi antar individu dalam organisasi atas segala aktivitas yang dilakukan.

Informasi di dalam organisasi sangat beragam dan dapat diklasifikasikan dalam beberapa bidang. Diantaranya dalam melaksanakan tanggung jawab kerja, setiap karyawan memerlukan informasi untuk memahaminya. Informasi disampaikan melalui komunikasi organisasi sehingga dapat diterima oleh para karyawan. Setelah informasi tersebut dipahami oleh setiap karyawan, barulah karyawan dapat mengembangkan pemikiran – pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan di tuntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan tepat waktu. Dalam kegiatan itu, akan terlihat kualitas kerja/kinerja karyawan, apakah baik atau buruk.

Tanggung jawab karyawan dalam jabatannya ialah menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan *Job Description*/uraian tugasnya. Apa yang karyawan kerjakan, hasilnya dinilai oleh para pimpinan langsung yang terkait. Hasil kerja ini dinamakan kinerja karyawan, kinerja yang baik mempengaruhi hasil yang didapat organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Moehariono (2012:69) kinerja berasal dari Bahasa Inggris *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan para karyawannya.

PT. Gapa Citramandiri merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang distributor mesin *compressor* beserta *genuine parts* dan jasa perbaikannya. Organisasi ini merupakan lokasi penelitian yang terletak di kawasan Radio Dalam, Jakarta Selatan. Bermula dari usaha kecil yang didirikan melalui kerjasama antar anggota keluarga yang memiliki kemampuan teknik mesin dan bisnis, dikembangkanlah ide yang tercipta dengan memperluas jaringan bisnis hingga akhirnya menjadi distributor resmi yang dipercaya oleh organisasi mesin industri seperti *compressor* dengan merek ternama.

Seiring berjalannya waktu, PT. Gapa Citramandiri semakin dipercaya oleh kalangan luas sehingga memperluas usahanya dengan merekrut beberapa karyawan tambahan untuk membantu pekerjaan – pekerjaan yang terkait transaksi jual beli barang yang didistribusikan kepada para pelanggan. Semakin besar organisasi yang diciptakan, semakin besar pula tujuan yang akan dicapai oleh PT. Gapa Citramandiri.

Berkembang dan maju bukan berarti tidak memiliki hambatan. Ada kalanya organisasi menemui masalah yang harus dihadapi karena telah melakukan serangkaian kegiatan yang tentunya memiliki

kapasitas yang lebih banyak lagi. Salah satu masalah yang dihadapi organisasi berkaitan dengan komunikasi organisasi yang di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian, terdapat permasalahan di tiap bagian PT. Gapa Citramandiri yaitu masalah komunikasi organisasi. Di PT. Gapa Citramandiri tiap karyawan belum mampu menciptakan komunikasi organisasi yang efektif. Hal ini disebabkan karena media yang disediakan untuk penunjang komunikasi masih kurang. Contohnya organisasi telah menyediakan *email* kantor untuk penyambung informasi dari pelanggan atau divisi lain namun tidak semua pihak dapat mengaksesnya sehingga setiap karyawan merasa kurang mendapat informasi. Informasi di sini dapat berupa kabar mengenai apa yang terjadi dan bagaimana menghadapi masalah dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Komunikasi organisasi tidak hanya terjadi antara karyawan tetapi juga antara bagian dalam struktur organisasi baik secara horizontal maupun secara vertikal. Secara vertikal komunikasi organisasi terjadi antara pimpinan dengan bawahannya. Secara vertikal, komunikasi yang terjalin lebih banyak untuk memberikan instruksi ataupun mensosialisasikan keputusan terkait karyawan. Misalnya ketika pimpinan menginstruksikan karyawan agar selalu datang dan pulang tepat waktu (disiplin), dapat disosialisasikan melalui email kantor. Namun karena tidak semua karyawan mengaksesnya maka instruksi tersebut hanya diketahui segelintir karyawan. Padahal perilaku disiplin di tempat kerja sangat penting mengingat efeknya yang besar jika tidak dilaksanakan. Hasibuan dalam Ajimat (2018:4) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Teladan pimpinan sangat berperan dalam lahirnya kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya. Artinya pimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, juga dalam aspek lain seperti kejujuran, keadilan. Sebaliknya karyawan pun berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dalam rangka menjaga hubungan baik.

Penerapan komunikasi organisasi yang optimal belum dapat dicapai oleh PT. Gapa Citramandiri karena karyawan cenderung sungkan untuk menyampaikan pesan atau berbagi saran atau keluhan kepada pimpinannya. Hal ini terjadi pula di kalangan pimpinan yang tidak dapat menyampaikan sesuatu kepada karyawan secara jelas, karena berbagai sebab.

Pemahaman yang salah akan pesan yang disampaikan karena kurangnya penguasaan cara berkomunikasi yang baik juga merupakan salah satu permasalahan yang sangat penting untuk diperbaiki. Untuk dapat saling memahami dibutuhkan hubungan yang harmonis antara komunikator dan komunikan, karena pada umumnya setiap orang cenderung mudah memahami atau tergerak oleh komunikasi yang dijalin oleh orang yang mempunyai hubungan baik pada sesamanya.

Salah satu indikator komunikasi organisasi yang baik ialah adanya kesenangan, yang bermakna bahwa keberhasilan komunikasi didasari oleh suasana yang menyenangkan diantara pelaku interaksi. Untuk itu, maka hubungan insani harus dijaga agar tetap harmonis, Suranto AW (2010:105). Organisasi tentunya memiliki karyawan dengan karakter yang berbeda – beda, perbedaan ini bukan menjadi suatu masalah melainkan harus diselaraskan. Penyelarasan dapat dilakukan melalui penyelenggaraan kegiatan dalam rangka menjalin kebersamaan antar karyawan dan pimpinannya.

Berikut ini dipaparkan data realisasi kegiatan organisasi yang telah diselenggarakan oleh PT. Gapa Citramandiri yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjaga kebersamaan dan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja sehingga komunikasi organisasi berlangsung dengan baik.

Tabel 1 Jumlah Realisasi Kegiatan Organisasi Tahun 2016

JENIS KEGIATAN	DIVISI	REALISASI	RENCANA	KETERANGAN
Rapat Bulanan	<i>HR/GA</i>	3 kali	12 kali/tahun	-
	<i>Finance & Accounting</i>	4 kali		
	<i>Sales</i>	11 kali		
	Teknisi	5 kali		
	<i>Inventory</i>	6 kali		
	<i>Purchasing</i>	2 kali		
<i>Briefing</i> Karyawan	Semua Divisi	Belum pernah dilakukan	Setiap hari selama 20 -	-

			30 menit sebelum bekerja	
<i>Team Building</i>	Semua Divisi	Hanya diselenggarakan pada tahun 2015	1 kali/tahun	Tidak semua karyawan hadir
<i>Family Gathering</i>	Semua Divisi	Tidak rutin diselenggarakan	1 kali/tahun	Tidak semua karyawan hadir

Sumber : Data Olahan Divisi HR/GA

Berdasarkan data tersebut terlihat masih kurangnya kesadaran pihak organisasi akan pentingnya membangun kebersamaan demi terjaganya komunikasi organisasi yang optimal melalui kegiatan – kegiatan rutin organisasi yang dapat dilakukan. Akibatnya anggota organisasi tidak dapat secara maksimal menyampaikan aspirasi mengenai kebutuhan kerjanya. Anggota organisasi juga kurang memahami karakteristik sesamanya karena kurangnya kedekatan atau kebersamaan sehingga pada saat aktifitas kerja harian berlangsung, komunikasi organisasi menjadi tersendat.

Tujuan dari terpenuhinya informasi yang dibutuhkan adalah demi penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan dengan baik. Pada organisasi yang di teliti, penyelesaian pekerjaan masih terhambat sehingga penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini dikarenakan adanya ketidaklengkapan informasi yang didapat. Organisasi belum menemukan metode peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi organisasi yang lebih baik lagi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri?

3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri.
2. kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.
3. Terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi menjadi salah satu fokus manajemen yang perlu diperhatikan karena begitu pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia perlu diatur karena manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Dalam organisasi terdapat sekumpulan orang yang berbeda karakter tetapi mempunyai tujuan yang sama yang harus dicapai, hal tersebut tidaklah mudah untuk diselaraskan. Jalannya organisasi juga bergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia perlu dikelola sejak perencanaannya. Kebutuhan pribadi Sumber Daya Manusia pun perlu dipikirkan organisasi. Agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui beberapa langkah antara lain pelatihan.

Menurut Poltak (2016:7), Manajemen Sumber Daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah

pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2013:2).

Menurut Veithzal Rivai yang dikutip dalam Suwatno dan Donni (2013:29) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia memperhatikan bagaimana sumber daya manusia yang dibutuhkan, proses pendayagunaannya, penunjang produktifitas sumber daya manusia, hasil yang diperoleh hingga balas jasa atas apa yang telah dihasilkan oleh sumber daya manusia.

b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada saat ini Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya dianggap sebagai kegiatan tentang perekrutan pegawai, *staffing*, dan koordinasi Sumber Daya Manusia, melainkan telah memiliki peran yang lebih luas serta fungsi yang terintegrasi dengan fungsi yang lainnya dalam organisasi.

Manajer Sumber Daya Manusia di tuntut aktif memahami perubahan yang semakin kompleks di lingkungan bisnis, mengantisipasi perubahan dan kemajuan teknologi, serta memahami dimensi lingkungan yang lebih luas akibat berkembangnya informasi dengan cepat. Adanya perubahan tersebut memberi dorongan kepada Manajer Sumber Daya Manusia agar lebih memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan perannya dalam organisasi.

Robbins dan Coulter dalam Munandar (2014:160) menyatakan terdapat peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

- a. merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi yaitu pada proses perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi tenaga kerja.
- b. salah satu alat strategis organisasi dalam meraih dan mempertahankan keunggulan berkompetisi.

Menjadi suatu alat strategis organisasi merupakan peran yang menarik dan menantang karena dibutuhkan dalam meraih dan mempertahankan keunggulan berkompetisi. Ulrich dalam Munandar (2014:161) juga menjelaskan dalam meraih keunggulan bersaing tersebut terdapat empat pendekatan yang dapat dijalankan manajer Sumber Daya manusia yaitu berperan sebagai *Strategic Partner* (Mitra Strategis), *Administrative Expert* (Ahli Administrasi), *Employee Champion* (Mediator), dan *Change Agent* (Agen Perubahan).

c. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkuprawira dalam Munandar (2014:162) terdapat prinsip – prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang besar.
2. Kebijakan, program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak (organisasi dan karyawan).
3. Lingkungan kerja harus diciptakan agar karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin.
4. Program dan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan organisasi dan karyawan.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya manusia menurut Cushway dalam Priyono (2008:8) diantaranya:

1. Memberi pertimbangan organisasi dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi mencakup antar internal organisasi mengenai segala sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi. Organisasi terdiri dari orang - orang yang tingkah lakunya tidak selalu dapat diselaraskan dan memiliki pemahaman yang berbeda dalam memandang sesuatu. Oleh karenanya perlu diusahakan agar setiap bagian yang ada di dalam organisasi saling memahami satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Definisi secara fungsional mengenai komunikasi organisasi menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Mulyana (2013:31) adalah pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi ditujukan untuk menyampaikan pesan agar dapat dipahami kemudian diharapkan adanya respon/umpan balik.

Hardjana (2016:47) menuturkan bahwa pertukaran pesan merupakan suatu proses sehingga komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang – orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Pertukaran pesan dimaksudkan untuk mencapai efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Apabila ada hal yang tidak dimengerti atau adanya kesalahpahaman akibat tidak terciptanya komunikasi organisasi yang baik, maka dapat terjadi hambatan bagi masing – masing pihak dalam penyelesaian pekerjaan. Jika hal ini terjadi, maka dapat timbul kesalahan yang berpengaruh pada hasil kerjanya.

Oleh karena itu komunikasi organisasi seharusnya merupakan pengiriman dan penerimaan pesan antar dua orang atau lebih yang bermanfaat di pekerjaan sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dalam melakukan pekerjaan di organisasi, demikian menurut Waworuntu (2016:73-74).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan serangkaian kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan dari segala aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup organisasi yang terkait dalam satu jaringan hubungan dan saling tergantung satu sama lain untuk dapat mengatasi kondisi lingkungan yang tidak pasti sehingga dihasilkan keselarasan makna.

b. Ruang Lingkup Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menyangkut penyampaian pesan yang dapat dibedakan berdasarkan penerima pesan dan fungsi pesan itu sendiri. Berdasarkan penerima pesan, komunikasi terbagi menjadi komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Sedangkan berdasarkan fungsi pesan meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal, demikian menurut Hardjana (2016:55).

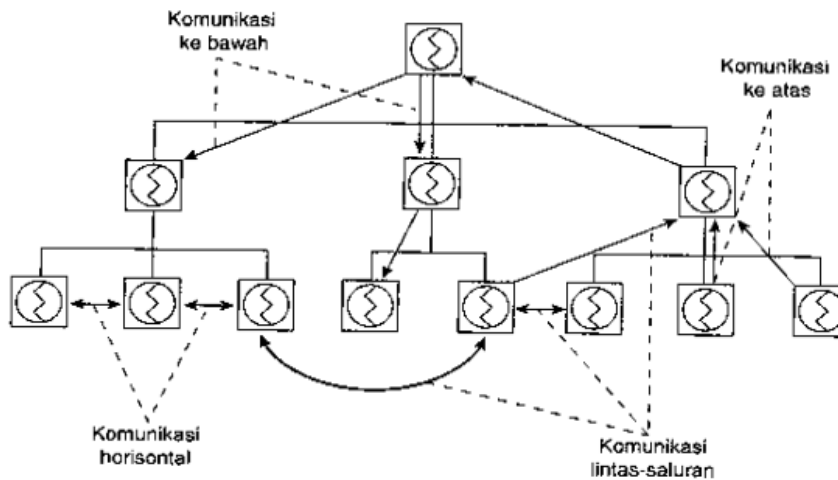
c. Fungsi Komunikasi Organisasi

Terdapat fungsi penting dalam pelaksanaan komunikasi organisasi menurut Thayer dalam Hardjana (2016:138) yaitu fungsi informasi, fungsi perintah dan instruksi, fungsi pengaruh dan persuasi, dan fungsi integrasi.

d. Arah Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki empat arah berdasarkan hierarki pada organisasi menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2013:184-100), yakni:

- a. Komunikasi ke bawah
- b. Komunikasi ke atas
- c. Komunikasi Horizontal
- d. Komunikasi lintas-saluran



Gambar 1 Empat Arah Komunikasi Organisasi

Sumber : Mulyana (2013:184)

e. Hambatan dalam Komunikasi Organisasi

Dalam berkomunikasi, setiap individu tidak jarang menemukan adanya kendala atau hambatan sehingga pesan tidak dapat tersampaikan dengan maksimal.

Ada lima hambatan menurut Warren dan Raymond dalam Ruliana (2014:34) yang kerap kali muncul dalam penerapan komunikasi organisasi yaitu:

- a. Tingkatan Manajemen
- b. Jumlah staf yang berada dalam kendali atau dibawah pengawasan
- c. Jenjang kepangkatan, jabatan, dan status atau kedudukan di dalam organisasi
- d. Pergantian Manajer
- e. Interpretasi Manajer

f. Indikator Komunikasi Organisasi

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi (indikator variabel X) menurut Suranto AW (2010:105) yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, dan tindakan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu hal terpenting yang perlu diperhatikan guna pencapaian tujuan organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkenaan dengan apa yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan, bagaimana kualitas hasil sehingga karyawan tersebut tergolong produktif. Karyawan seharusnya bekerja maksimal demi meningkatkan kinerja mereka dengan berimprovisasi dengan baik atas pekerjaan yang mereka lakukan karena kinerja karyawan sangat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Istilah kinerja pada dasarnya berasal dari kata *Job Performance/Actual Performance* yang bermakna prestasi sesungguhnya yang telah dicapai karyawan.

Bangun dalam Ajimat (2018:10) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja.

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja” (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang tercapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan (*job standard*), Wilson (2012:231).

Kinerja karyawan memiliki beberapa aspek yang nantinya akan dipertimbangkan oleh pihak manajemen terkait dengan penilaian kinerja tentang bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan organisasi.

Aspek-aspek tersebut meliputi hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama. Aspek-aspek diatas sejalan dengan Mangkunegara (2010:67) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Bangun dalam Ajimat (2018:3) mengatakan kinerja merupakan capaian hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai atas pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam rangka memberikan kontribusi pada organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi, diantaranya faktor Kemampuan dan faktor Motivasi.

Sedangkan Simamora (2012:14) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi, yaitu diantaranya:

1. Faktor Individual (kemampuan dan keahlian, latar Belakang, demografi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan, dan agama)
2. Faktor psikologis (Persepsi, tingkah laku, kepribadian, pembelajaran, motivasi)
3. Faktor Organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan)

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tentunya akan dinilai dari sejauh mana karyawan memberikan kualitas yang maksimal atas kontribusinya. Penilaian kinerja membantu organisasi mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia untuk kepentingan peningkatan kerja di masa yang akan datang. Penilaian kerja menyangkut kredibilitas karyawan yang bersangkutan dan sebagai tolak ukur organisasi dalam perbaikan sistem kerja.

Attwood dan Dimmock dalam Sedarmayanti (2010:264), menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk:

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perseorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyepakati rencana untuk mengembangkan karyawan di masa yang akan datang
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf

d. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (indikator variabel Y) menurut Sedarmayanti (2009:319) adalah: kualitas Kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini ialah:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan)

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Komunikasi Organisasi) sebagai variabel bebas dan variabel Y (Kinerja) sebagai variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2012:4).

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Gapa Citramandiri di Radio Dalam, Jakarta Selatan. Penelitian ini dimulai pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2017.

2. Sifat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang dilandasi pada asumsi bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), demikian menurut Sugiyono (2012:8). Paradigma penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik statistik.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gapa Citramandiri berjumlah 42 orang.

b. Sampel

Karena populasi tidak mencapai 100, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hal ini sebagaimana

dikemukakan oleh Ridwan (2013:119) bahwa jika subyek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan.

4. Teknik Penentuan/Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer
 1. Observasi
 2. Kuesioner

Peneliti menggunakan tipe pertanyaan tertutup dalam kuesioner.
 - b. Data Sekunder
- Diperoleh melalui studi Kepustakaan guna memperoleh landasan teoritis.

5. Metode Analisis Data

a. Uji Kelayakan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data aktual yang terjadi pada objek yang akan diteliti.

Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain itu, agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid, Anwar (2012:76).

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan skor total, dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan.

Untuk menguji setiap instrument penelitian tersebut, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{n\sum x_i x_t - (\sum x_i)(\sum x_t)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum x_t^2 - (\sum x_t)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel (responden)
- x_i = Skor setiap butir pernyataan
- x_t = Skor total butir pernyataan

Selanjutnya, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) maka alat ukur dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) maka alat ukur dikatakan tidak valid.

a. Validitas Instrumen Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Dihitung dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xixt} = \frac{n\sum X_i X_t - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2)}}$$

b. Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Dihitung dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{YiYt} = \frac{n\sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)(n\sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut menunjukkan konsistensi hasil pengukuran yang sekiranya digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan, demikian menurut Anwar (2012:80). Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan terhadap butir – butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid.

Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = jumlah butir pernyataan

$\sum Si$ = jumlah varians skor

St = varians total

Selanjutnya nilai r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% sehingga kriteria keputusannya:

- a. Apabila $r_{11} \geq r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) maka instrumen (alat ukur) dikatakan reliabel.
- b. Apabila $r_{11} < r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) maka instrumen (alat ukur) dikatakan tidak reliabel.

a. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

- 1) Menghitung varians skor setiap butir pernyataan

$$Si = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menghitung jumlah varians skor setiap butir pernyataan

$$\sum Si = Si_1 + Si_2 + Si_3 + \dots + Si_n$$

- 3) Menghitung varians total

$$St = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

- 4) Menghitung nilai reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

- 1) Menghitung varians skor setiap butir pernyataan

$$Si = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menghitung jumlah varians skor setiap butir pernyataan

$$\sum Si = Si_1 + Si_2 + Si_3 + \dots + Si_n$$

- 3) Menghitung varians total

$$St = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

- 4) Menghitung nilai reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi, Sugiyono (2016:188).

Pada intinya analisis regresi linear sederhana merupakan pengaruh secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel lain (Y). Analisis ini menunjukkan arah pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel (Y) apabila nilai variabel (X) mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Konstanta

Untuk mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

4. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Anwar (2012:122), fungsi utama analisis korelasi adalah menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Teknik yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

n = Jumlah sampel (responden)

x = Variabel bebas (komunikasi organisasi)

y = Variabel terikat (kinerja)

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

Semakin tinggi koefisien korelasi (r_{xy}) antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut juga semakin tinggi dan begitupun sebaliknya. Koefisien korelasi (r_{xy}) digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai $r_{xy} > 0$
Artinya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) merupakan hubungan positif, sehingga semakin besar nilai variabel bebas (X), maka semakin besar pula nilai variabel terikat (Y) atau sebaliknya.
- b. Apabila nilai $r_{xy} < 0$
Artinya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) merupakan hubungan yang negatif sehingga semakin negatif nilai variabel bebas (X), maka semakin besar pula nilai negatif pada variabel terikat (Y) atau sebaliknya.
- c. Apabila $r_{xy} = 0$
Artinya tidak terdapat hubungan/pengaruh sama sekali antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- d. Apabila $r_{xy} = 1$
Artinya terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel (X) dengan variabel (Y).
- e. Apabila nilai $r_{xy} = -1$
Artinya terdapat hubungan/pengaruh negatif yang sempurna antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam bentuk persen (%). Adapun dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dalam persen (%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai koefisien korelasi

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penelitian yang merumuskan hipotesis biasanya adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk dapat memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dalam uji hipotesis dilakukan langkah – langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 - $H_a \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.
 - $H_o \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.
- b. Kriteria Pengujian
 - 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- c. Uji Signifikansi
Untuk dapat mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji-t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai

$$r_{xy} = \frac{t_{hitung}}{t_{tabel}}$$

= Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

n = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% dengan derajat bebas (n-2).

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Kelayakan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas terhaap 10 instrumen (butir) berdasarkan indikator penelitian pada setiap variabel, hasilnya adalah:

a. Validitas Instrumen Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Dihitung dengan rumus *product moment* maka di peroleh hasil $r_{hitung} = 0,386$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,386) > r_{tabel} (0,312)$ yang berarti instrumen penelitian untuk mengukur variabel komunikasi organisasi dinyatakan valid.

Perhitungan tersebut untuk butir ke-1, butir 2 hingga butir ke-10 dihitung melalui *Microsoft Excel* dengan hasil terkecil 0,352 dan terbesar 0,676. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} , semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid.

b. Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Dihitung dengan rumus *product moment* di peroleh hasil $r_{hitung} = 0,553$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,553) > r_{tabel} (0,312)$ yang berarti instrumen penelitian untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid.

Perhitungan tersebut untuk butir ke-1, butir 2 hingga butir ke-10 dihitung melalui *Microsoft Excel* dengan hasil terkecil 0,360 dan terbesar 0,718. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} , semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Dari perhitungan diatas telah didapat nilai reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha sebesar $r_{11} = 0,699$. Dengan demikian $r_{11} (0,699) > r_{tabel} (0,312)$ sehingga instrumen penelitian variabel komunikasi organisasi (X) dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Dari perhitungan diatas telah didapat nilai reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha sebesar $r_{11} = 0,611$. Dengan demikian $r_{11} (0,611) > r_{tabel} (0,312)$ sehingga instrumen penelitian variabel kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,185 + 0,399X$$

Nilai konstanta (a) sebesar 26,185 menyatakan bahwa jika $X = 0$, maka nilai $Y = 26,185$. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,399. Hal ini memiliki arti bahwa jika komunikasi organisasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,399.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan menggunakan korelasi *product moment* telah didapat nilai r_{xy} sebesar 0,493 dan sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,493 termasuk kedalam interval 0,40 – 0,599 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang atau cukup. Sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X dengan variabel Y, digunakan perhitungan koefisien korelasi dengan rumus:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X) dapat memberikan kontribusi sebesar 24,31% terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya $(100\% - 24,31\%) = 75,69\%$ kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

6. Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Berdasarkan uji signifikansi dengan uji-t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,584 dan t_{tabel} 2,021 sehingga $t_{hitung} (3,583) > t_{tabel} (2,021)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri Radio Dalam Jakarta Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri sudah baik, hal ini dapat diukur berdasarkan nilai rata – rata hasil kuesioner variabel komunikasi organisasi sebesar 4,17 yang berada pada interval skala 3,40 – 4,19.
2. Kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri sangat tinggi, hal ini dapat diukur berdasarkan nilai rata – rata hasil kuesioner variabel kinerja sebesar 4,28 yang berada pada interval skala 4,20 – 5,00.
3. Terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linear sederhana $Y=26,185 + 0,399X$, nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,493$, nilai koefisien determinasi $KD = 24,31\%$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,583 > 2,021)$

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi yang dilakukan pada PT. Gapa Citramandiri sudah baik, namun perlu lebih ditingkatkan kembali agar komunikasi yang berjalan dapat mempengaruhi kedua belah pihak dalam pengambilan sikap sesuai dengan makna pesan yang disampaikan.
2. Kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan PT. Gapa Citramandiri sangat baik namun kiranya organisasi dapat meningkatkan kembali kemampuan para karyawannya agar seiring berjalannya waktu, karyawan mampu memberikan kinerja yang lebih terukur dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- (Editor), D. M. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2013.
- AW, S. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.2010.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.2012
- Donni, S. d. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.2013.
- Hardjana, A. *Komunikasi Organisasi: Strategi dan kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.2016.
- Haryati, A. d. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Nusantara 1 Ciputat*. Tangerang Selatan: Universitas pamulang.2018
- Mangkunegara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2013.
- Marnis, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.2008.

- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2012.
- Munandar, J. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.2014.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.2008.
- Rahayu, Eli, and Mr Ajimat. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1.1 (2018).
- Ridwan. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.2013.
- Ruliana, P. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT Raja Grafindo.2014.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.2009.
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara Sinurat.2016.
- Sugiyono. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.2011.
- Suranto, A. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.2010.
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.2009.
- Waworuntu, B. *Perilaku Organisasi: Beberapa odel dan Sub Model* . Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.2010.
- Zulindra, Yumna Puspa Sari, and Ajimat Ajimat. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU." *Jurnal Ilmiah Humanika* 2.1 (2019): 52-65.