

**PENGARUH KOMUNIASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. METROPOLITAN *RETAILMART***

**Akhmar Barsah**

[dosen01578@unpam.ac.id](mailto:dosen01578@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan *Retailmart*.

Penelitian ini mengambil populasi semua karyawan pada PT Metropolitan *Retailmart* yang berjumlah 243 responden, sedangkan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin, dan sampel yang didapat sejumlah 152 responden. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) adalah komunikasi organisasi (X) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1 - 5 dengan 5 kategori. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan besaran korelasi komunikasi organisasi dan kinerja karyawan adalah 0.504 yang masuk pada kategori cukup kuat. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.254, artinya komunikasi organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 25.4% dan sisahnya 74.6% adalah faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian parsial diperoleh  $t_{hitung}$  7.149 ( $7.149 > 1.98$ ). Artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis persamaan analisis regresi linier sederhana didapat nilai X (Komunikasi Organisasi) sebesar 0.621 sedangkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 16.829 Artinya, konstanta sama dengan 16.829 menyatakan jika Komunikasi Organisasi (X) tidak ada (0) maka kinerja karyawan (Y) nilainya 16.829, nilai komunikasi organisasi sebesar 0.621 mengartikan setiap perubahan peningkatan/penurunan variabel komunikasi organisasi akan menaikkan/menurunkan variabel kinerja karyawan satu-satuan poin sebesar 0.621.

**Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational communication on the performance of employees of PT Metropolitan Retailmart.

This study took the population of all employees at PT Metropolitan Retailmart, which amounted to 243 respondents, while the sample using side probability techniques namely simple random sampling using the Slovin formula, and the sample obtained was 152 respondents. Research variables consist of independent variables or independent variables (X) are organizational communication (X) while the dependent variable or dependent variable (Y) is Employee Performance. The measurement scale used is a scale of 1 - 5 with 5 categories.

Analysis of the data in this study is a test of validity, reliability, classic assumption test, simple linear regression.

The results showed the magnitude of the correlation between organizational communication and employee performance was 0.504 which was included in the quite strong category. The contribution of independent variables to the dependent variable obtained R Square value of 0.254, meaning that organizational communication has a contribution to employee performance by 25.4% and the remaining 74.6% is another factor not examined. The partial test results obtained tcount 7.149 ( $7.149 > 1.98$ ). This means that the value of t is greater than the table then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning Organizational Communication has a significant effect on employee performance. Based on the analysis of simple linear regression analysis obtained X value (Organizational Communication) of 0.621 while Y value (Employee Performance) of 16,829 It means, constant equal to 16,829 states if Organizational Communication (X) does not exist (0) then employee performance (Y) value 16,829, the organizational communication value of 0.621 means that every change in the increase / decrease in organizational communication variables will increase / decrease the employee performance variable by one point unit by 0.621.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance.

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekan dalam operasional suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki sikap yang baik agar selalu dapat memberikan informasi kepada investor karena sangat berpengaruh pada kemajuan dan kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tentu tujuan tersebut dengan harap dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat sehingga hasilnya maksimal, mereka harus diberikan kesempatan untuk bekerja dalam suasana kerja sama dan sikap orang harus bertanggung jawab penuh terhadap masing-masing. Komunikasi juga mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Selain itu komunikasi yang baik membuat karyawan merasa lebih nyaman berkerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi tersebut dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan setiap hari secara optimal. Komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja.

PT Metropolitan *Retailmart* adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang fashion diindonesia, yang sudah memiliki banyak investor. Agar seluruh kegiatan tercapai sesuai dengan harapan maka kedua fenomena yang terjadi di PT Metropolitan *Retailmart*. Beberapa bulan terakhir khususnya di bulan juni sampai dengan agustus tahun 2018 kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart* mengalami penurunan sehingga kerjanya dianggap kurang efektif dan efisien bagi perusahaan. Salah satu kendala yang menyebabkan keadaan ini adalah kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan bawahannya maupun antara sesama karyawan lainnya. Terjadinya jarak antara atasan dan bawahan tentu berdampak kepada keharmonisan dalam kondisi kerja yang akhirnya kinerja karyawan yang diharapkan maksimal mengalami penurunan dan bahkan tidak tercapai sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam survei awal diperoleh data dari PT Metropolitan *Retailmart* yang menunjukkan tingkat penurunan kinerja dan banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan seperti yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Data Faktor Pajak *Expired* selama Januari - Juni 2018**

Tahun	Bulan	Faktur pajak Keluaran	Faktur Pajak <i>Expired</i>
2017	Januari	345	-
	Februari	581	34
	Maret	274	5
	April	539	26
	Mei	677	-
	Juni	568	-
<b>Total 2017</b>		<b>2.984</b>	<b>65</b>
2018	Januari	572	-
	Februari	828	87
	Maret	736	63
	April	656	42
	Mei	575	36
	Juni	489	55
<b>Total 2018</b>		<b>3.856</b>	<b>283</b>

Data di atas menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang menggambarkan bagaimana perusahaan belum bisa mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dapat dilihat dari meningkatnya jumlah Faktur Pajak *expired* pada enam bulan awal pada tahun 2017 di mana total faktur pajak berjumlah enam puluh lima faktur pajak, tetapi faktur pajak *expired* di periode yang sama pada tahun 2018 berjumlah dua ratus delapan puluh tiga faktur pajak *expired* tentu jumlah yang sangat banyak. Hal tersebut jelas menggambarkan bagaimana perusahaan belum bisa memberikan suatu system yang baik, sehingga keadaan tersebut tentu berdampak pada kerugian yang bagi perusahaan dan investor. Dengan banyaknya karyawan yang masih bisa menjalankan komunikasi didalam suatu organisasi secara oprasional mereka akan menurunkan jumlah investor yang akan bergabung dengan perusahaan. Kondisi seperti ini tentu akan membuat perusahaan akan kehilangan banyak investor dan bahkan parahnya banyak investor yang tidak ingin bergabung.

Di sisi lain yang tidak kalah penting adalah terkait dengan komunikasi yang sudah terjalin selama ini dirasakan masih kurang baik, begitupun hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena perbedaan pendapat. Komunikasi yang terlihat dapat dinilai dari tolok ukur yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Permasalahan seperti atasan yang jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri sehingga timbul asumsi-asumsi bahwa bawahan belum dianggap mampu untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan atasan kepada bawahan bersifat formal sehingga memicu kesengganan bagi para karyawan untuk berkomunikasi dan akhirnya keharmonisan dalam berkeja menjadi tidak baik.

Maju tidaknya suatu perusahaan tentu tidak hanya dilihat dari sisi sumber daya manusia yang ada tetapi juga harus didukung oleh komunikasi yang tertata dengan baik. Ketika karyawan menunjukkan perilaku yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu akan berdampak baik kepada perusahaan dan juga kepada individu karyawan itu sendiri. Oleh karena itu penulis dalam hal ini tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Perumusan masalah**

Dalam uraian permasalahan yang akan dibahas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi di PT Metropolitan *Retailmart*?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi di PT Metropolitan *Retailmart*?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Komunikasi Organisasi**

Menurut Effendy dalam Yusuf Zainal (2015:95) komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi, dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan indikator komunikasi organisasi menurut Poppy Ruliana (2014:14), adalah sebagai berikut:

1. Proses. Suatu organisasi adalah suatu sistem yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar pesan informasi ini berjalan terus-menerus maka dikatakan sebagai suatu proses.
2. Pesan. Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, dan kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain.
3. Jaringan. Ciptaan dari pertukaran pesan dari orang-orang terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.
4. Keadaan saling tergantung. Keadaan saling tergantung antara suatu bagian dengan bagian lainnya. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh pada bagian lainnya dan mungkin juga seluruh sistem organisasi.
5. Hubungan. Hubungan manusia dalam organisasi menjadi penting. Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari sederhana yaitu hubungan antar dua orang, sampai pada hubungan yang kompleks yaitu hubungan dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.

### **B. Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin dan Russel (2000) dalam Donni (2014:270), “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu”. Sedangkan indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:86), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan  
Merupakan suatu keadaan yang lebih baik dan ingin dicapai dimasa datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar  
Standar mengartikan pentingnya memberitahukan kapan suatu tujuan akan diselesaikan. Standar adalah suatu ukuran apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai.
3. Umpan balik

Tujuan, standar, dan umpan balik mempunyai keterkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan baik secara kualitas maupun kuantitas dan merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja serta pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung atau menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana adalah faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan, tanpa alat atau sarana suatu tugas tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Merupakan suatu syarat utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, standar terjangkau, umpan balik, kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghilangkan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

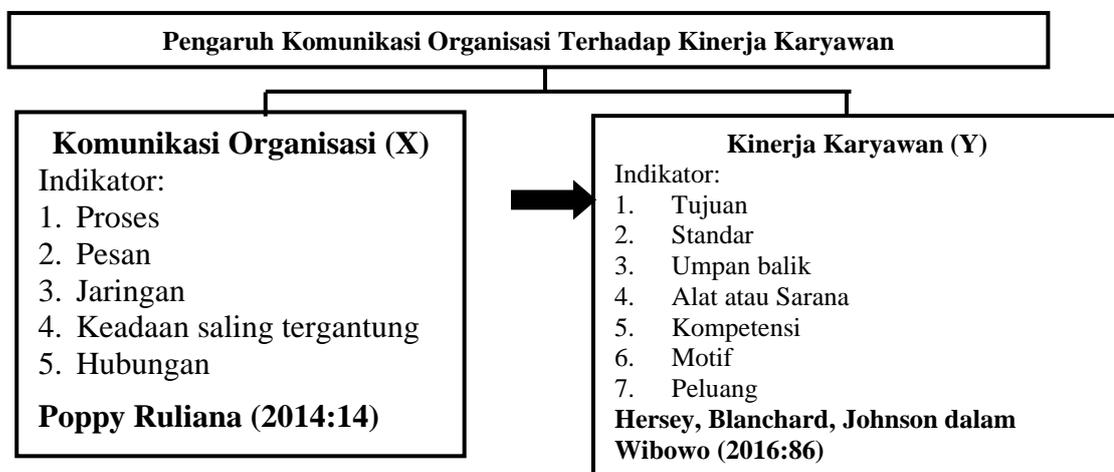
7. Peluang

Karyawan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

**C. Kerangka Berpikir**

Karena berbagai hambatan organisasi dan antra pribadi, Komuikasi Organisasi tidak dapat dibiarkan terjadi begitu saja, pimpinan harus memainkan peranan penting dalam proses Komuikasi Organisasi, di mana hanya dengan cara itu kemudian dapat diambil langkah-langkah untuk meningkatkan efektifnya komunikasi sehingga aktivitas kerja kerja dapat meningkat serta mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam komunikasi organisasi ada beberapa konsep kunci yang harus dipenuhi yaitu: proses, pesan, jaringan, keadaan saling tergantung, hubungan. Pada dasarnya komunikasi harus menimbulkan rasa puas kedua belah pihak (komunikator dan komunikasi). Kinerja karyawan yang baik akan dicapai apabila pesan atau informasi yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti dengan baik dan ada umpan balik dari komunikan. Berikut dapat disajikan konsep model paradigma penelitian pada gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1.1 Paradigma Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:93), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir di atas serta untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*.

Ha: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan *Retailmart*.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Metropolitan *Retailmart* (Kantor Pusat Pondok Indah) yang beralamat: Pusat pertokoan pondok indah mall Blok III B, Pondok Pinang, Jakarta selatan, DKI Jakarta. Sedangkan masa waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Juni 2018 sampai dengan Agustus 2018.

#### **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu komunikasi Organisasi (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel variabel dependen. Ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan bentuk deskriptif untuk rumusan masalah pertama dan kedua serta asosiatif dengan hubungan kausal yang bersifat sebab akibat untuk rumusan masalah ketiga.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun jumlah populasi adalah 243 orang. Selanjutnya Sugiyono (2011:81), mengemukakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 5% didapat jumlah sampel adalah 152 orang/responden.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Data Primer yang penulis gunakan adalah dengan cara observasi dan kuesioner yang disebarkan. Sedangkan data sekunder yang diperoleh berdasarkan literatur, buku-buku, dan penelitian terdahulu, serta data dari PT Metropolitan *Retailmart* (Kantor Pusat Pondok Indah).

#### **E. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas), analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, uji t, dan persamaan regresi linier sederhana.

### **IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran PT Metropolitan *Retailmart***

##### **1. Sejarah singkat**

Metro *Department Store* adalah perusahaan *retail* di Indonesia yang merupakan pemilik dari PT Metropolitan *Retailmart*. METRO merupakan anak perusahaan dari

*Trans Corp*, pertama kali metro *department store* didirikan pada tahun 1991 dan sudah memiliki 11 cabang di Indonesia tersebar di beberapa wilayah pondok indah *mall*, *gandaria city*, *senayan city*, taman anggrek, puri kembangan, bandung super *mall*, *ciputra world surabaya*, *the park solo*, *trans studio mall makassar*, *manado*, dan yang terakhir berada di *cibubur*. Metro *department store* menyediakan ragam pilihan produk, dari merek internasional hingga dalam negeri yang telah dikenal baik. Metro *department store* berkomitmen untuk terus menyediakan produk retail terbaik untuk masyarakat Indonesia.

## 2. Visi dan Misi PT Metropolitan Retailmart

Perusahaan PT Metropolitan Retailmart mempunyai visi dan misi yang menjadi pedoman dalam setiap gerak langkah organisasi, sebagai berikut:

### a) Visi PT Metropolitan Retailmart:

PT Metropolitan Retailmart adalah “untuk kepuasan pelanggan, kami hanya menyediakan pilihan barang berkualitas, suasana berbelanja yang nyaman dan pelayanan yang prima.

### b) Misi PT Metropolitan Retailmart:

PT Metropolitan Retailmart adalah “Kami karyawan PT Metropolitan Retailmart senantiasa bekerja bahu membahu dengan semangat wirausaha yang inovatif, disertai komitmen dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan sistem kerja yang benar dilingkungan yang transparan”.

## B. Uji Validitas

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Komunikasi Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 152 sampel responden.

**Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kriteria
Komunikasi Organisasi	Item 1	0.402	0.224	Valid
	Item 2	0.549	0.224	Valid
	Item 3	0.648	0.224	Valid
	Item 4	0.640	0.224	Valid
	Item 5	0.494	0.224	Valid
	Item 6	0.668	0.224	Valid
	Item 7	0.426	0.224	Valid
	Item 8	0.471	0.224	Valid
	Item 9	0.524	0.224	Valid
	Item 10	0.512	0.224	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0.553	0.224	Valid
	Item 2	0.621	0.224	Valid
	Item 3	0.567	0.224	Valid
	Item 4	0.612	0.224	Valid
	Item 5	0.607	0.224	Valid
	Item 6	0.766	0.224	Valid
	Item 7	0.731	0.224	Valid
	Item 8	0.658	0.224	Valid
	Item 9	0.624	0.224	Valid
	Item 10	0.589	0.224	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS versi 22

Dari ke-20 butir pernyataan untuk semua variable penelitian didapat nilai *Correlated Item-Total Correlation* di atas nilai  $r_{tabel}$  yang didapat dari  $df (N-2) 152-2= 0.224$ . Artinya keseluruhan item instrumen variabel dalam penelitian ini adalah valid.

### C. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2 Rangkuman Uji Reliabilitas Data**

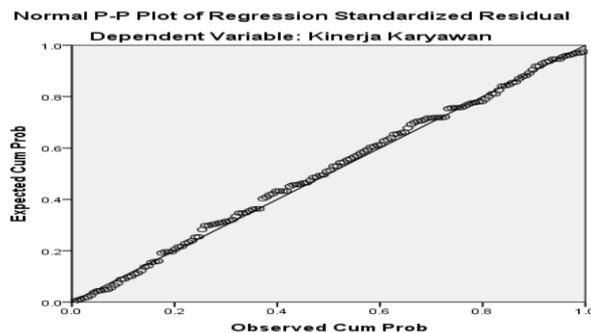
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori Interval Reliabilitas
Komunikasi Organisasi	0.710	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	0.831	<b>Reliabel</b>

Sumber data diolah dengan SPSS versi 22

Hasil nilai reliabilitas pada tabel di atas, memberikan arti bahwa variabel komunikasi organisasi dan kinerja karyawan adalah reliable. Hal tersebut dapat dilihat dari keseluruhan variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

### D. Uji Asumsi Klasik

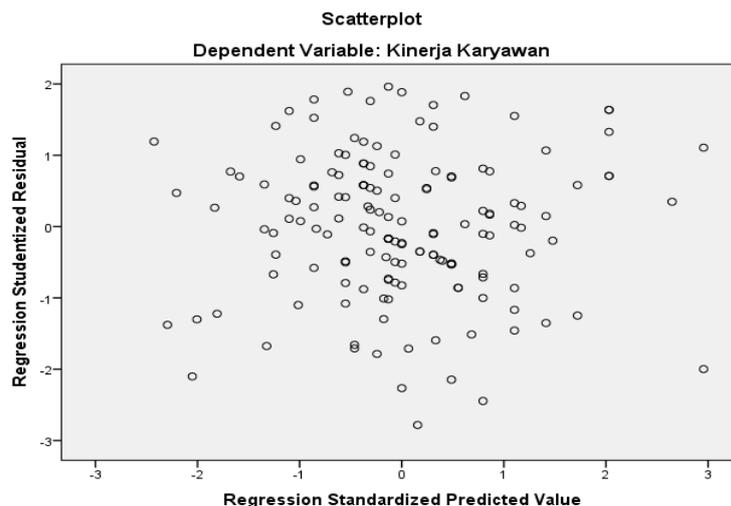
#### 1. Uji Normalitas



**Gambar 4.1 P-P Plot Uji Normalitas**

Hasil statistik menunjukkan bahwa pada P-P Plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3. Dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**E. Pengujian Hipotesis**

**1. Analisis Korelasi Sederhana**

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.249	4.778

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang ditunjukkan pada kolom kedua (R) didapat nilai 0.504 yang dapat diartikan bahwa nilai hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.504 dan bernilai positif. Artinya korelasi komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori **Cukup Kuat (0.40 - 0.599)**.

**2. Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan table 4 dapat diketahui nilai *R Square* 0.254 atau 25.4% artinya kinerja karyawan PT Metro *Retailmart* dapat di jelaskan oleh komunikasi organisasi sebesar 25.4% sedangkan sisahnya 74.6% adalah faktor-faktor yang tidak diteliti.

**3. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

**Tabel 4.4 Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.829	2.747		6.127	.000
Komunikasi Organisasi	.621	.087	.504	7.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  7.149 ( $7.149 > 1.98$ ) dan nilai sig. ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4. Persamaan Analisis Regresi Linear Sederhana**

Berdasarkan tabel 6 pada kolom *unstandardized* (B) didapatkan persamaan  $Y = 16.829 + 0.621X$  yang berarti bahwa konstanta sama dengan 16.829, hal ini dapat diartikan kinerja karyawan tanpa didukung Komunikasi Organisasi sudah mempunyai nilai sebesar 16.829 dan setiap perubahan/peningkatan variabel komunikasi organisasi akan menentukan tingkat kinerja karyawan, setiap ada kenaikan satu-satuan poin pada variabel Komunikasi Organisasi akan menaikkan skor kinerja karyawan sebesar 0.621 artinya semakin baik komunikasi organisasi yang ada diperusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut juga akan berlaku apabila komunikasi organisasi kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Organisasi dari persentase jawaban “sangat setuju” dan “setuju” didapat total sebanyak 80.32% yang artinya Komunikasi Organisasi pada karyawan PT Metropolitan *Retailmart*. Hal ini dapat dilihat dari data skor tertinggi pada indikator “Komunikasi yang baik akan mempengaruhi kelancaran tugas kerja setiap anggota organisasi” yang berarti bahwa apa yang menjadi harapan perusahaan sudah sesuai dan karyawan sudah bersungguh-sungguh serta Komunikasi Organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Variabel Komunikasi Organisasi dari persentase jawaban “sangat setuju” dan “setuju” didapat total sebanyak 85.72% yang artinya Kinerja Karyawan pada karyawan PT Metropolitan *Retailmart*. Hal ini dapat dilihat dari data skor tertinggi pada indikator “Tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan adalah tanggung jawab karyawan untuk dapat dilaksanakan.” Yang berarti bahwa apa yang menjadi harapan perusahaan sudah sesuai dan karyawan sudah bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja Karyawan melaksanakan pekerjaan
3. Dari hasil uji statistik didapat nilai  $r = 0.504$  Artinya, korelasi Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan positif yang cukup kuat (0.40 - 0.599), sedangkan  $R^2$  pada sebesar (0.254.) Artinya, kontribusi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 25.4% sedangkan sisanya sebesar 74.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.149 > 1.98$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Uji regresi linear sederhana adalah  $Y = 16.829 + 0.621X$  yang berarti bahwa konstanta sama dengan 16.829 menyatakan jika Komunikasi Organisasi tidak ada (0) maka kinerja karyawan (Y) nilainya 16.829, nilai komunikasi 0.621 mengartikan jika X naik atau turun satu-satuan maka kinerja karyawan akan naik atau turun sebesar 0.621.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen PT Metro *Retailmart* perlu untuk memperbaiki lagi komunikasi antara atasan dan bawahan agar dapat mengalir bebas dan terbuka, dan *Feedback* komunikasi dari para atasan dapat diterima dengan cepat dan baik oleh anggota organisasi sehingga Setiap anggota organisasi diwajibkan memberikan saran dalam pengambilan keputusan.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan atas tugas-tugas yang telah berhasil diraih oleh karyawan.
3. Manajemen perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan proses, pesan, jaringan, keadaan saling tergantung, hubungan, dan tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, peluang harus lebih ditingkatkan agar lebih baik lagi dan efektif.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rusilowati, U. (2013). *Manajemen Pengetahuan Berbasis Teknologi Informasi Dalam Konteks Pembelajaran Organisasi*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Unaradjan, D. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.