

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi

¹Zackharia Rialmi, Morsen

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen01566@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal abadi

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Utama Metal Abadi dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator pemahaman diperoleh skor sebesar 3,75 indikator kesenangan skor sebesar 3,89, indikator hubungan yang makin baik skor 3,76, indikator pengaruh pada sikap skor sebesar 3,96. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.

Kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator Tanggung jawab skor sebesar 3,87, indikator kerja sama skor sebesar 3,77, indikator disiplin rata-rata skor 3,85, indikator keterampilan skor rata-rata sebesar 3,98 Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($8,341 > 2,011$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya dalam kehidupannya harus berkomunikasi dalam pengertian ini manusia memerlukan orang lain serta membutuhkan kelompok atau masyarakat dan yang paling yang paling terdekat ialah keluarga untuk hal berbagi dan berinteraksi. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya

manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi dapat dilakukan dengan mengukur kualitas yaitu, Iklim komunikasi

Menurut T. Hani Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode

waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

PT Utama Metal Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Metal fabrication, yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Km. 3,5 Ruko Niaga Cibodas Blok E No.16 Tangerang, dan di pimpin oleh Bapak lie Tjun Seng selaku Direktur utama. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa sanagatlah penting komunikasi di lakukan dengan baik dan benar. Dari observasi awal yang dilakukan oleh penulis ditemukan adanya indikasi permasalahan komunikasi yang kurang efektif sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini di tujukan dengan sulitnya melakukan komunikasi verbal dengan atasan, demgan alasan ketidakhadiran pimpinan setiap harinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilaksanakan di PT Utama Metal Abadi yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Km. 3,5 Ruko Niaga Cibodas Blok E No.16.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 50 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji instrumen, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Pengujian Validitas Instrumen
Pernyataan Komunikasi (X)

Pernyataan	Chron batch Alpha Komunikasi	Chron batch Alpha Kinerja	Standar Chron batch Alpha	Keputusan
1	0,614	0,701	0.30	Valid
2	0,693	0,457	0.30	Valid
3	0,725	0,579	0.30	Valid
4	0,358	0,559	0.30	Valid
5	0,674	0,687	0.30	Valid
6	0,833	0,419	0.30	Valid
7	0,746	0,699	0.30	Valid
8	0,774	0,515	0.30	Valid
9	0,733	0,570	0.30	Valid
10	0,774	0,692	0.30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X dan Y diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30 dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Independen dan Dependen

No	Variabel	Coeficie nt Alpha	Standar Chronba ch Alpha	Keputus an
1	Komunik asi (X)	0.871	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.783	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing

variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.3 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,099	2,961		4,762	,000
Komunikasi (X)	,638	,076	,769	8,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 14,099 + 0,638X$.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Correlations^b

		Komunikasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X)	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=100

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,769, dan

sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,583	2,748

a. Predictors: (Constant), komunikasi (X)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,592 maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,099	2,961		4,762	,000
Komunikasi (X)	,638	,076	,769	8,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,341 > 2,011), hal itu juga diperkuat dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal abadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel komunikasi (X) pada PT Utama Metal Abadi, dari 50 responden dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator pemahaman diperoleh rata-rata skor sebesar 3,75 dengan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 65,3% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 34,7%. Indikator kesenangan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,3% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,7%. Indikator hubungan yang makin baik diperoleh rata-rata skor sebesar 3,76 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30%. Indikator pengaruh pada sikap diperoleh rata-rata skor sebesar 3,96 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 22%.
2. Variabel kinerja karyawan, responden memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator tanggung jawab diperoleh rata-rata skor sebesar 3,87 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,7% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27,3%. Indikator kerja sama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,77 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67,4% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,6%. Indikator disiplin diperoleh rata-rata skor sebesar 3,85 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30%. Indikator keterampilan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,98 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 22%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,099 + 0,638X$. Nilai konstanta sebesar 14,099 dan koefisien regresi 0,638 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya

sebesar (100% - 59,2%) = 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,341 > 2,011) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi.

B. Saran

1. Disarankan perusahaan harus dapat mengukur dalam memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawan dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.
2. Disarankan perusahaan harus berani mendorong agar karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa dan berprestasi kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Manguknegara, "Manajemen Sumber Daya

Manusia", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.

Arikunto, Suharsimi, "Metodologi Penelitian", Yogyakarta, Bina aksara, 2010

Daft, Richard. C, "Manajemen", Jakarta, Erlangga, 2012

Depito, Joseph, A. "Human Communication", Tangerang, Karisma Publisng Group, 2011

Effendy, Onong, Uchjana. "Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi", Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2010

Follet, Mary, Parker. "Manajemen", Jakarta, 2010

Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011

Gordon, "Sistem Informasi Manajemen", Jakarta, PT Pusaka Binawan Prasindo, 2010

Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.

Handoko. T. Hani. "Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi". Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2013

Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2013.

Hariandja, Marihot T.E, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2013.

Iqbal, Hasan, "Analisis Data Dengan Statistik", Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

- Joyce E.A Russel. “*Pengertian Kinerja* “. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2014
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1 Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Alfabeta, Bandung, 2012.
- Priansa, Doni, Juni. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*“, Bandung, Alfabeta, 2014
- Raymond, S, Ross. “*Speak Communication*”, Edisi ke-6, Jakarta, 2011
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Ruslan, “*Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*”, Jakarta, Rajawali Pers, 2010.
- Sarwono, Jonathan, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Simanjuntak, Payaman. “*Ekonomi Sumber Daya Manusia*”, PT Raja Grafindo Persada, 2011
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumarsono, Sony. “*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Umar, Husen, “*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2011.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.