

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN TPA UNIVERSITAS TELKOM)**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

(STUDY ON TELKOM UNIVERSITY TPA EMPLOYEES)

Ivan Rifqi Krisetyaputra¹, Fetty Poerwita Sary²

¹S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ipanrifqi@student.telkomuniversity.ac.id, ²poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Universitas Telkom Bandung, dengan 7 fakultas dan 31 program studi tentunya membutuhkan sinergitas yang baik dalam lingkungan kerja karyawan agar tercapainya tujuan Universitas Telkom itu sendiri dan mempertahankan kinerja karyawannya yang baik. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Telkom. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan terhadap 78 karyawn TPA Universitas Telkom Bandung secara acak dengan teknik *probability sampling*. Teknik Analisa Deskriptif dan Analisa Regresi Linier Sederhana menggunakan IBM SPSS 25. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 28%, dan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dietliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Kinerja

Abstract

This research is organized in Telkom University, Bandung, that has 7 faculties and 31 majors, surely needs a good synergy in its academic environment in order to achieve the objectives of the university and maintaining the work performance. This research aims to discover the influence of organizational communication towards work performance in Telkom University. This research conducts a questionnaire for sampling data that is completed by 191 Telkom University employees using probability sampling method. The analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression on IBM SPSS 25. The coefficient of determination shows that 28% Work Performance is affected by Organizational Communication, and the rest of 72% is left to be influenced by other variables that is not used on this research. As a result, the H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keyword : Organizational Communication, Employee Performance, Communcation, Performance

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, instansi, masyarakat atau dimana saja manusia berada (Manopo, 2014). Dalam organisasi, banyak komponen yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, maka dari itu komunikasi menjadi kunci utama dalam proses pertukaran informasi antar bagian dalam suatu organisasi (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016).

Di dalam organisasi, pertukaran informasi sangatlah penting dalam bekerja, karena dengan pertukaran informasi yang baik maka karyawan dapat memahami bagaimana mereka harus bertindak dan mengambil keputusan (Boateng, 2014). Untuk menunjang pertukaran informasi tersebut, maka kegiatan komunikasi organisasi terbagi dalam 3 jenis, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal (Nathania, 2014).

Universitas Telkom masih belum memiliki strategi khusus mengenai kegiatan komunikasi organisasi yang dijalankan diantara karyawannya. Namun kegiatan komunikasi organisasi sudah sering dilakukan, baik yang bersifat formal seperti Rapat Tinjauan Manajemen, ataupun Rapat Koordinasi yang dilakukan secara rutin ataupun yang bersifat non-formal seperti grup *Whatsapp*, memo, e-mail ataupun mail list. Peneliti melakukan penelitian kecil melalui *pilot study* yang disebarakan kepada 30 orang karyawan TPA Universitas Telkom Bandung. Item pernyataan yang

digunakan adalah berdasarkan teori yang terdapat dalam Nathania (2014) bahwa komunikasi organisasi memiliki 3 dimensi, yaitu komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal

Tabel 1 Hasil Pilot Study Knowledge Sharing

NO.	Pernyataan	Jawaban Responden				Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	S	SS			
1.	Saya sering berbagi informasi dengan atasan saya mengenai informasi terkait dengan pekerjaan saya.	5	17	7	1	64	120	53,3%
2.	Saya sering berbagi informasi mengenai permasalahan yang terjadi di antara rekan kerja saya.	5	10	15	0	70	120	58,33%
3.	Saya dapat bercerita dengan leluasa kepada atasan saya mengenai keluhan yang saya rasakan dalam mengerjakan tugas.	5	10	15	0	70	120	58,33%
4.	Pimpinan saya selalu menyampaikan instruksi mengenai pekerjaan saya dengan jelas dan dapat dimengerti.	0	3	23	4	91	120	75,83%
5.	Atasan saya selalu memberikan penjelasan mengenai kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan secara jelas dan dapat dimengerti	0	4	22	4	90	120	75%
6.	Saya selalu bertukar informasi dengan sesama rekan kerja mengenai kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan.	0	4	19	7	93	120	77,5%
7.	Saya dapat melakukan koordinasi antar sesama karyawan dengan baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	0	5	17	8	87	120	72,5%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Hasil data menunjukkan persentase karyawan yang melakukan kegiatan komunikasi ke atas yang terdapat pada item pernyataan 1, 2 dan 3 masing masing sebesar 53,3%, 58,33% dan 58,33%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum terbiasa dengan bertukar informasi dengan atasannya, baik informasi pribadi maupun informasi yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh kepada kejelasan pekerjaan yang diterima dan keterbukaan diantara karyawan dan atasan dan dapat mempengaruhi kinerja. Hasil data NKI periode 2016 – 2017

menunjukkan terdapat penurunan pada NKI karyawan pada kategori P2 (diatas target) dari 89,44% menjadi 88,96% dan P3 dari 4,28% menjadi 3,01%

Berdasarkan pemaparan dari data yang disajikan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat kendala dalam kegiatan komunikasi organisasi diantar karyawan TPA Universitas Telkom. Salah satu kendalanya ialah karyawannya yang masih merasa belum terbiasa untuk melakukan kegiatan komunikasi ke atas dan masih belum adanya strategi khusus dalam melaksanakan kegiatan komunikasi organisasi di Universitas Telkom. Menurut hasil penelitian terdahulu yang diperoleh penulis dan data perusahaan yang telah dijabarkan oleh penulis, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TPA Universitas Telkom Bandung**”.

2. DASAR TEORI DAN METODELOGI PENELITIAN

2.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn (dalam priansa, 2017), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Hal ini mencakup komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downwar*, *upward*, komunikasi horizontal dan berbicara, mendengarkan menulis dan komunikasi evaluasi program.

Ruliana (2014) menambahkan bahwa komunikasi organisasi adalah hubungan antara orang-orang dalam jabatan-jabatan yang berada di dalam organisasi tersebut. Korelasi komunikasi organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu (Romli, 2014).

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Kasmir juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini bukanlah karakteristik individu seperti bakat ataupun kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri (Priansa, 2017). Menurut Ruliana (2014), berdasarkan titik acuan penilaiannya, maka didapatkan tiga tipe kriteria pengukuran, yaitu pengukuran berdasarkan hasil kerja, perilaku dan berdasarkan “*judgement*”.

Di dalam kinerja karyawan, terdapat dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan, menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017), terdapat 4 dimensi kinerja karyawan yaitu:

- Target, hal ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian karyawan baik berupa pemenuhan barang, pekerjaan ataupun jumlah uang yang dihasilkan.
- Kualitas, untuk mempertahankan loyalitas pelanggan maka kualitas dari hasil kerja itu menjadi elemen yang paling penting.
- Waktu penyelesaian, dengan menyelesaikan sesuatu dengan tepat waktu maka akan membuat distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Hal ini menjadi modal dalam membangun kepercayaan pelanggan.
- Taat asas, selain ketiga dimensi diatas, pengerjaan juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi (X). Komunikasi organisasi diukur menggunakan dimensi berdasarkan jenis komunikasi organisasi itu sendiri, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal (Atambo & Momanyi, 2016). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2017) sebagai instrument penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini masing masing 11 item untuk komunikasi organisasi dan 11 item untuk variabel kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, sampel dikumpulkan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden berdasarkan perhitungan metode *slovin* dengan signifikansi sebesar 10%. Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas). Analisa regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan

4.1 Uji Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berdasarkan hasil data yang diperoleh di dalam penelitian ini, maka didapatkan dari jumlah keseluruhan 78 responden yang berasal dari karyawan TPA Universitas Telkom Bandung, 57,69% responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 45, sedangkan 42,31% responden ialah perempuan dengan jumlah 33. Berdasarkan usianya, didapatkan bahwa responden dengan rentang usia 36 – 40 memiliki persentase terbesar, yaitu sebesar 21,80% dengan responden sebanyak 17. Begitu juga dengan rentang usia >40 tahun memiliki persentase sebesar 21,80% dengan 17 responden, lalu pada rentang usia < 25 dengan jumlah responden sebanyak 16 dan persentase sebesar 20,51%, begitu pula dengan responden dengan rentang usia 25 – 30 memiliki persentase sebesar 20,51% dengan responden sebanyak 16. Persentase terkecil dimiliki oleh responden dengan rentang usia 31 – 35 dengan jumlah responden sebanyak 12 dan persentase sebesar 15,38%.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, didapatkan hasil bahwa dari 78 karyawan TPA Universitas Telkom tingkat pendidikan terakhir terbanyak berada pada kategori S1 dengan jumlah 58 responden atau sebesar 74,36%. Lalu pada kategori D1-D3 dan S2/S3 masing masing berjumlah 10 responden atau 12,82% dan 10 responden atau 12,82%.

Dari hasil penelitian ini, didapatkan juga data responden berdasarkan lamanya bekerja responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 78 responden yang berasal dari karyawan TPA Universitas Telkom, terdapat 33 responden dengan klasifikasi 1-5 tahun dengan presentase 42,31%, begitu juga 33 responden atau 42,31% berada pada klasifikasi lebih dari 5 tahun Sedangkan pada klasifikasi < 1 tahun berjumlah 12 responden atau 15,38%

Berdasarkan persebaran responden berdasarkan unit kerjanya, maka didapatkan bahwa jumlah terbanyak berada pada unit kerja di Bidang II, yaitu sebanyak 19 orang, lalu pada Bidang III sebanyak 13 orang, Rektorat sebanyak 11 orang, lalu Bidang II dan Bidang IV masing-masing sebanyak 6 orang, Fakultas Rekayasa Industri sebanyak 5 orang. Fakultas Informatika dan Fakultas Ilmu Terapan masing masing sebanyak 4 orang. Fakultas Industri Kreatif dan Fakultas Komunikasi Bisnis masing masing sebanyak 3 orang, begitu juga Fakultas Teknik Elektro dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan masing masing berjumlah 2 responden.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil data yang didapatkan maka dilakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*.

Tabel 2 Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Test Statistic	0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^{e,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari data terdistribusi secara normal yaitu 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

4.2.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini akan dikatakan tidak terjadi adanya masalah apabila nilai signifikansi antar variabel dengan absolut residual memiliki nilai lebih dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	0.020
Komunikasi Organisasi	0.178

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan pemaparan pada tabel 3 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,178. Berdasarkan hasil data yang diperoleh tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai yang didapatkan lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh vantar variabel. Model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = 1,694 + 0,561X \text{ (Komunikasi organisasi)}$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai komunikasi organisasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,561. Dan berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan juga bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persentase diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi lalu dikalikan dengan 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah, maka didapatkan nilai R^2 adalah sebesar 0,280, maka nilai kefisien determinasi yang didapatkan adalah $(0,529)^2 \times 100\% = 0,280 \times 100\% = 28\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 28% terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan TPA Universitas Telkom, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau nilai R yang sebesar 0,529 maka disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas (X) yaitu komunikasi organisasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang.

4.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (Constant)	1,694	0,264		6,405	0,000
Komunikasi Organisasi	0,561	0,103	0,529	5,439	0,000

. Berdasarkan t_{hitung} variabel Komunikasi Organisasi yang sebesar 5,439, yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,99167) sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dan berdasarkan tabel 4.11 juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana jika nilai signifikansi penelitian $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kegiatan komunikasi organisasi yang berjalan diantara karyawan TPA Universitas Telkom, kondisi kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan TPA Universitas Telkom Bandung. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis dan analisa data dari penyebaran kuesioner kepada 78 responden karyawan TPA Universitas Telkom Bandung, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi pada karyawan TPA Universitas Telkom berada pada kategori yang baik dengan persentase yang dimiliki sebesar 78,7% yang sudah berada pada kategori yang baik. Hasil dari penelitian tersebut maka dapat diartikan bahwa dengan kegiatan komunikasi organisasi di lingkungan kerja Universitas Telkom, karyawan TPA Universitas Telkom mampu berkoordinasi dengan antar karyawan dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan.
2. Kinerja karyawan yang dijabarkan melalui dimensi target, kualitas, waktu dan taat asas berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil dari tanggapan responden yang memiliki nilai 81,07%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan TPA Universitas Telkom berada pada kategori yang tinggi. Hasil dari penelitian tersebut maka dapat diartikan bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, karyawan TPA Universitas Telkom sudah menggunakan cara-cara yang benar.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear yang sudah dilakukan pada penelitian ini maka diperoleh nilai koefisien regresi yang positif, maka dari itu dapat diartikan bahwa arah pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga dilakukan uji hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,439 dan t_{tabel} sebesar 1,99167. Berdasarkan nilai t tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi maka didapatkan nilai R^2 sebesar 0,280 dan nilai R sebesar 0,529. Berdasarkan nilai R maka tingkat hubungan yang dimiliki antara variabel komunikasi organisasi dan kinerja karyawan memiliki kekuatan hubungan pada tingkatan sedang, sedangkan berdasarkan nilai R^2 tersebut maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 28% terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini..

Daftar Pustaka

- [1] Manopo, J. V. (2014). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign And Print Advertising Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*.
- [2] Katuuk, O. M., Mawengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni VOX Angelica. *e-journal "Acta Diurna" Volume V. No 5 Tahun 2016*.
- [3] Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan DI PT. Sarana Lubitama Semesta. *JURNAL E-KOMUNIKASI*.
- [4] Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnia*. Bandung: ALFABETA.
- [5] Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- [6] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Atambo, N. W., & Momanyi, D. K. (2016). Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal of interdisciplinary Research (IJIR) Vol-2*.