

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia

Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, Mohammad Insan Romadhan

Ilmu Komunikasi FISIP Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

annisa29.a@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of organizational communication on employee performance at PT. Feva Indonesia. Organizational communication has an important meaning in delivering messages within the scope of the organization. One of the organizational behaviors in which there is the delivery of person and information connecting aspects. Good communication fluency depends on a person's ability to communicate and communicate it. The problems that occur are because the communication process is not going well so that information from superiors to employees can cause a misunderstanding because the information conveyed is not understood. With good organizational communication, it is hoped that employee performance will also increase, because it is not an easy thing to improve employee performance. This type of quantitative research uses the total population of employees of PT. Feva Indonesia. Researchers have a role as key informants of 70 employees. The total population is less than 100 people, taken 70 respondents or total sampling. The research conclusion is that organizational communication variables have a significant effect on company performance.

Keywords: *organizational communication, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia. Komunikasi organisasi mempunyai arti penting dalam penyampaian pesan-pesan dalam lingkup organisasi. Salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian person dan aspek penyambung informasi. Kelancaran komunikasi yang baik tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dan mengkomunikasikannya. Permasalahan yang terjadi dikarenakan proses komunikasi tidak berjalan dengan baik sehingga informasi dari atasan kepada karyawan dapat menimbulkan suatu kesalahpahaman dikarenakan informasi yang disampaikan kurang dimengerti. Dengan komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, diharapkan kinerja karyawan juga meningkat, karena bukan hal yang mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan populasi total karyawan PT. Feva Indonesia. Peneliti memiliki peran sebagai informan kunci sebanyak 70 karyawan. Jumlah populasi kurang dari 100 orang, diambil 70 orang responden atau total sampling. Kesimpulan penelitian variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi memiliki komunikasi kaitan pada kondisi dan situasi yang luas dan menyeluruh. Terintegrasi mendalam dan di antara budaya dan kehidupan organisasi, karyawan lingkungan yang besar dan diperpanjang. Komunikasi ini sangat beragam dalam komunikasi organisasi yang tentu memerlukan pertemuan interpersonal (komunikasi atasan-bawahan), kesempatan berbicara di depan umum (presentasi oleh eksekutif perusahaan), situasi kelompok kecil (kelompok tugas mempersiapkan laporan), dan pengalaman termediasi (memo internal, surel dan konferensi video). Organisasi selanjutnya yaitu kelompok terhadap kelompok. Teori komunikasi organisasi umumnya berkaitan dengan fungsi organisasi, termasuk iklim, aturan dan personel (West & Turner, 2017:35). Penurunan kinerja karyawan akibat terobosan dan kebosanan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM menjadi sangat penting. SDM salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dioptimalkan sebagai efek kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Meskipun pendekatan satu perusahaan mungkin berbeda dari yang lain, perusahaan menggunakan metode yang berbeda untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja pegawai berdampak pada produktivitas perusahaan. pegawainya, sehingga bisa memenuhi kepuasan klien, dengan turunnya kinerja pegawai bisa berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan penyelenggara jasa itu sendiri.

Komunikasi organisasi tidak hanya terjadi antara karyawan tetapi juga antara bagian dalam struktur organisasi baik secara horizontal maupun secara vertikal. 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.

Penerapan komunikasi organisasi yang belum tercapai secara optimal oleh PT. Feva Indonesia karena karyawan lebih cenderung menahan diri untuk menyampaikan pesan atau berbagi saran atau keluhan. Hal ini terjadi juga pada kalangan semua kalangan yang tidak dapat menyampaikan sesuatu secara jelas yang disebabkan oleh berbagai hal. Pemahaman yang salah akan pesan yang disampaikan karena kurangnya penguasaan cara berkomunikasi yang baik juga menjadi 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 secara personal harus dijaga agar tetap harmonis. 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.

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia?”. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan diantaranya untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia.

Teori yang digunakan adalah Komunikasi Organisasi dan kinerja karyawan. Organizational communication dalam dan di antara budaya dan kehidupan organisasi, karyawan lingkungan yang besar dan diperpanjang. Komunikasi ini sangat beragam dalam komunikasi organisasi yang tentu memerlukan pertemuan interpersonal (komunikasi atasan-bawahan), kesempatan berbicara di depan umum (presentasi oleh eksekutif perusahaan), situasi kelompok kecil (kelompok tugas mempersiapkan laporan), dan pengalaman termediasi (memo internal, surel dan konferensi video). Organisasi selanjutnya adalah kelompok terhadap kelompok. Teori komunikasi organisasi umumnya berkaitan dengan fungsi organisasi, termasuk iklim, aturan dan personel (West & Turner, 2017:35). Teori informasi organisasi adalah salah satu cara untuk menjelaskan cara organisasi mengartikan informasi yang membingungkan atau ambigu. Teori ini memusatkan perhatian dan proses pengaturan anggota-anggota dalam sebuah organisasi untuk mengelola informasi daripada memperhatikan struktur organisasi itu. (West & Turner, 2017:26)

Komunikasi organisasi berkaitan dengan komunikasi dalam dan lingkungan yang besar yang diperluas. Komunikasi ini sangat beragam dalam komunikasi organisasi yang tentu memerlukan pertemuan interpersonal (komunikasi atasan-bawahan), kesempatan berbicara di depan umum (presentasi oleh eksekutif perusahaan), situasi kelompok kecil (kelompok tugas mempersiapkan laporan), dan pengalaman termediasi (memo internal, surel dan konferensi video). Organisasi

Selanjutnya adalah kelompok terhadap kelompok. Teori komunikasi organisasi umumnya berkaitan dengan fungsi organisasi, termasuk iklim, aturan dan personel (West & Turner, 2017:35). Hal yang membedakan konteks ini dari yang lain adalah hierarki yang jelas ada di kebanyakan organisasi. Hirarki (hierarchy) adalah prinsip pengorganisasian dimana hal-hal atau orang berada satu peringkat di atas yang lain.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi itu, yaitu tidak melanggar hukum dan berpegang teguh pada etika atau etika untuk menjaga etika (Prawirosentono, 2008). Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2014), kinerja berkaitan dengan sejauh mana tugas-tugas tertentu dilaksanakan. Dalam hal ini meliputi kinerja individu, kinerja tim dan kinerja karyawan yang ter impact oleh faktor internal dan eksternal.

Manajer melakukan tinjauan kinerja untuk mendapatkan data tentang cara kerja karyawan. Jika kinerja karyawan masih di bawah standar, maka perlu segera diperbaiki. Jika situasinya baik, maka perilaku tersebut perlu diperkuat agar karyawan dapat mengembalikan kinerja yang diinginkan. Menurut Wilson Bangun, indikator kinerja dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama (Bangun, 2013:233).

- a. Hasil kerja. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang atau kelompok untuk menjadi pekerjaan standar.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan

kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan selanjutnya.

- c. Tepat waktu. Setiap tugas memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, dan beberapa tugas berdasarkan waktu dan harus diselesaikan tepat waktu. Jika pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu maka akan menghambat bagian pekerjaan lainnya, sehingga menurunkan kualitas.
- d. Absensi. Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan yang bekerja pada waktu tertentu. Semakin baik tingkat kehadiran karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula efisiensinya, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan perannya masing-masing.
- e. Kerja tim. Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan oleh satu karyawan saja. Karyawan adalah orang yang saling melengkapi. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja tim atau kolaborasi. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, yang juga dapat disebut sebagai kohesi.

METODE

Jenis penelitian *explanatory research* sebagai suatu penelitian menguji hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang akan diuji (Arikunto, 2010:247). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Feva Indonesia. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Feva Indonesia sebagai sampel yaitu 70 orang responden. Sumber data primer diperoleh dari kuisioner yang disebarkan pada karyawan PT. Feva Indonesia.

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). Intinya, analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh linier antara satu variabel (X) dengan variabel lain (Y). Analisis ini menunjukkan apakah variabel dependen (X) memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel independen (Y), dan memprediksi nilai variabel (Y) seiring dengan naik atau turunnya nilai variabel (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi X1 sebesar 0,839, X2 sebesar 0,748, X3 sebesar 0,727, X4 sebesar 0,812, X5 sebesar 0,633, X6 sebesar 0,563, X7 sebesar 0,728, Y1 sebesar 0,712, Y2 sebesar 0,828, Y3 sebesar 0,829, Y4 sebesar 0,810, Y5 sebesar 0,778, hal ini menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,235$ (r tabel) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka kesimpulannya semua item-item dalam penelitian ini dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel X sebesar 0,840 dan Y sebesar 0,983, hal ini menunjukkan nilai reliabilitas yang dicapai lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6.

Analisis Statistik Inferensial Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial dipakai sebagai pengukur setiap variabel bebas dalam bagian mempengaruhi secara nyata pada variabel terikatnya. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan nilai alpha (α). Apabila nilai signifikansi $t < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hasilnya signifikan. Sedangkan apabila signifikansi $t > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hasilnya tidak signifikan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu variabel komunikasi organisasi (X), terhadap variabel terikat yaitu kinerja perusahaan (Y). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

BTabel 4.1. Hasil perhitungan penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.504	2.986

Berdasarkan tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa Information sharing dan Long-term relationship berpengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja perusahaan . Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas (komunikasi organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 4.2. Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,715. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,715. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.2
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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2013:189

Nilai koefisien korelasi 0,715 yang ditunjukkan tabel di atas berada pada kategori 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya

bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas variabel komunikasi organisasi (X) meningkat maka variabel terikatnya (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap Kinerja karyawan

Variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t variabel komunikasi organisasi (X) versus variabel kinerja karyawan (Y) memberikan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hasil tes menunjukkan sinyal. Jika $t < \alpha$ (0,05) maka variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh besar terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila komunikasi organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) = 0,513 (51,3%). Sehingga apabila komunikasi organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Sistem ini dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk menjalankan fungsi-fungsi internal dan eksternal organisasi, yang berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan memelihara perkembangan (West & Turner, 2017:35). Untuk organisasi yang besar, adalah penting untuk merancang sistem komunikasi yang sekaligus dapat membuat organisasi mampu menangani lingkungan, memelihara kerja fungsi internal, dan mengerti dan mampu melakukan perubahan yang dibutuhkan atau yang cocok. Selain itu peran seorang eksekutif atau disebut pimpinan harus dapat membangun, memelihara sebuah komunikasi yang efektif, serta meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi, pemimpin harus merumuskan

dan menentukan arah tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar karyawan masih tidak setuju dengan bahwa pimpinan mendengarkan saran dari karyawan direalisasikan, hal ini juga pasti kepala divisi dan manager memiliki kebijakan sendiri, untuk langsung menjalankan saran tersebut atau menimbang dahulu. Dalam hal ini PT. Feva Indonesia masing kurang dalam membangun komunikasi internal antara pimpinan dan karyawan, pada doktrin tujuan organisasi misalnya pemimpin atau atasan tidak memiliki visi dan misi yang harus di sampaikan ke karyawan selain itu menekankan seberapa pentingnya perusahaan menyelesaikan proyek pemerintah juga masing sangat kurang.

Komunikasi internal dalam organisasi didasarkan pada pernyataan misi dan pernyataan misi organisasi. Istilah pernyataan visi dan misi sangat erat kaitannya. Perbedaannya, bagaimanapun, adalah apakah pernyataan misi berisi deskripsi komprehensif tentang tujuan perusahaan. Pada saat yang sama, pernyataan misi merupakan titik awal perumusan pernyataan misi perusahaan yang spesifik dan dapat diimplementasikan. Pernyataan misi membantu karyawan menetapkan prioritas dan tujuan mereka sehingga organisasi berkomitmen untuk mencapai misi yang dinyatakan dalam pernyataan misi.

Selain itu struktur organisasi sangat penting untuk dicantumkan di perusahaan, di dalam skema organisasi akan terlihat penempatan tugas yang paling atas sampai dengan paling bawah. Struktur deskripsi organisasi ini menggambarkan informasi atau pesan kepemimpinan serta menunjukkan hirarki hubungan wewenang dan tanggung jawab dari setiap unit, komunikasi pekerjaan yang saling berinteraksi satu sama lain melalui komunikasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Di PT. Feva Indonesia masih belum menunjukkan skema organisasi sehingga ini bisa menjadi bahan evaluasi kedepannya, para karyawan hanya tahu mereka diatasi oleh Manager, selain itu untuk kepala divisi mereka tidak

mengetahui. Padahal kepala divisi akan lebih mempermudah untuk menyampaikan informasi dari pimpinan ke bawahan lainnya, informasi yang diterima akan lebih valid. Kepala divisi sangat bisa membantu untuk selalu memotivasi team kerjanya dan dapat mengendalikan organisasi yang sedang menghadapi masalah di divisi atau di perusahaan. Hal ini juga berguna dengan kerja sama tim dan dapat melatih komunikasi sesama karyawan.

Seperti yang ada pada teori sebelumnya ada kendali organisasi yang terjadi di PT. Feva Indonesia seperti kendali sederhana yaitu manager saat mengawasi karyawannya melakukan tugas seperti kontrol di lapangan atau relokasi alat-alat berat di area proyek. Kemudian kendali teknis seperti stone crusher, dumptruk, alat berat yang berfungsi dalam memadatkan tanah seperti: sheep foot roller, tire roller, tandem roller, dan dan berbagai alat yang membantu semua pekerjaan di PT. Feva Indonesia. Dalam komunikasi lintas saluran yang digunakan di berbagai tingkatan bisa menggunakan chat grup di whatsapp agar pemimpin mengetahui laporan laporan terkini dari divisi, sehingga tidak harus bertemu namun cukup lewat mobile phone. Kendali birokrasi sangat dirasakan di PT. Feva Indonesia karena sebagian besar proyek yang ditangani bersentuhan dengan anggaran pemerintah. Sehingga memerlukan koordinasi dan penanganan yang baik agar proyek yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik.

Dalam hal standar pekerjaan di proyek terdapat kendala seperti tidak adanya peraturan yang ditempel untuk tata tertib karyawan, bahkan belum ada training rutin untuk beberapa divisi tapi upah untuk lembur para karyawan yang rutin dilaksanakan karena merupakan kebijakan perusahaan. Kendali kultural yang terjadi adalah kerjasama yang kuat antar karyawan di divisi hal ini secara tidak sengaja terbentuk karena dorongan dari individu untuk lebih membanfun koneksi yang kuat antar personal dan menciptakan perasaan yang loyalitas terhadap perusahaan. Kemudian bentuk kendali yang terlihat di PT. Feva Indonesia adalah *concertive control* dimana manajer memakai hubungan

interpersonal dan kerja tim sebagai alat kontrol perusahaan.

Empat metode pengendalian yang paling efektif didasarkan pada nilai-nilai yang menggerakkan anggota organisasi. Dalam hal ini, uang (gaji), waktu, kinerja, dan pemahaman kerja tim adalah faktor paling mendasar yang dikejar karyawan. Mereka membentuk identitas pribadi mereka ketika mereka mulai memikirkan tentang nilai dan tujuan organisasi.

Pengetahuan ini membentuk asumsi dan perilaku karyawan. Ini adalah inti dari kendali yang konsisten. Kontrol ini memungkinkan anggota untuk berpikir bersama. Dari sisi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan beberapa indikator yaitu inisiatif, pembelanjaan efektif, kolaborasi dan pengaruh diri.

Pola komunikasi yang ada di dunia kerja terbentuk dengan sendirinya di lingkungan kerja. Pola komunikasi yang ada akan membuat suasana kerja berjalan baik dan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan juga berkembang harmonis. Pola komunikasi yang ada di lingkungan kerja akan membuat karyawan bekerja menjadi mudah karena karyawan bisa berkomunikasi secara efektif untuk mengkomunikasikan pekerjaannya baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Pola komunikasi yang efektif di lingkungan kerja akan membuat karyawan mampu bekerja lebih baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pola komunikasi yang terjadi di tempat kerja dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Feva Indonesia lebih menyoroti pada pola komunikasinya.

Pola komunikasi ke bawah ini di mulai dari pimpinan ke bawahnya dalam hal ini karyawan lalu karyawan dengan rekan kerja lainnya. Pola komunikasi ke atas sebaliknya lebih pada komunikasi yang terjadi dan karyawan ke atasan hingga ke pimpinan. Sedangkan pola komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antar karyawan atau karyawan. Pola komunikasi di PT. Feva Indonesia sesuai dengan hasil analisa diketahui bahwa pola komunikasi lebih dominan pola komunikasi ke bawah dimana dalam penelitian ini pola komunikasi ke bawah dikategorikan baik hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan yang

memiliki nilai jawaban rendah yaitu atasan akan memberi teguran dan pujian langsung pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa selama ini atasan mungkin terlalu banyak memberi teguran dan pujian yang keduanya kemungkinan dilakukan tidak seimbang atau mungkin hanya dilakukan pada beberapa orang tertentu saja.

Walaupun komunikasi yang terlihat di PT. Feva Indonesia antara atasan dan bawahan nampak harmonis namun untuk urusan pekerjaan karyawan cenderung berkomunikasi dengan pola ke bawah semua menurut perintah dan aturan dari atasan. Pola komunikasi horizontal di PT. Feva Indonesia masuk kategori sedang hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan karyawan mengkonsultasikan pekerjaan dengan rekan kerja lainnya. Berarti selama ini karyawan atau karyawan belum banyak melakukan komunikasi terkait dengan konsultasi pekerjaan dengan selama rekan kerja yang disebabkan kurang percaya diantara mereka dan juga kurang terbuka. Indikasi pola komunikasi yang ada dioptimalkan sehingga akan membuat karyawan berkinerja tinggi.

Kinerja karyawan PT. Feva Indonesia melalui hasil analisis juga termasuk kategori tinggi hal itu dipengaruhi perubahan dinamika karyawan di perusahaan saling berkompetisi menjadi yang terbaik. Sebagian besar karyawan yang menjawab standar kerja yang tinggi hal itu dimungkinkan karena menurut karyawan mereka selama ini mereka selalu berusaha untuk belajar dan mempelajari hal baru yang ada di tempat kerja. Dengan adanya keinginan karyawan untuk belajar maka akan membuat karyawan terus berkembang dan mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Wilson Bangun kinerja adalah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja (Bangun, 2013:233). Apabila ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Begitu halnya dengan pola komunikasi di lingkungan kerja yang merupakan faktor eksternal yang akan dapat

mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Pola komunikasi di lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat optimal. Dan dari kinerja karyawan yang baik juga akan tercapai jika pola komunikasi berjalan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja perusahaan. Hasil uji Sig. t dengan nilai dibawah alpha sehingga mempengaruhi signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti merekomendasi kepada perusahaan lebih meningkatkan variabel komunikasi organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan .
2. Untuk penelitian selanjutnya diharap menambah jumlah variabel selain variabel komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Triono, Rachmadi. (2012). *Pengambilan Keputusan Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Achmad Hafizh Ary Pradana, (2017). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Potensi Diri Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif di Perusahaan Ngangkring Apparel D.I.Yogyakarta)*, Masters thesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Bungin Burhan. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Bahri, Syaiful. (2018). *Metode Penelitian Bisnis–Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cascio Weyne F. (2013), *Managing Human Resorce Management Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9th edition, McGraw-Hill Irwin, New York
- Dwi Agung Nugroho Arianto, (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015
- Goldhaber, Gerald M. (1993). *Organizational Communications*. Boston: McGraw Hill. Dubuque Iowa C. Brown Publishers.
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss. (2009). *Teori Komunikasi*, edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika
- Mangkunegara, A. Prabu. (2008). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. (2014). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. UI Press
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2014). Metode Statistika. Bandung: Tarsiti.
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: PT. Refika Aditama.
- West, Ricard & Lynn H. Turner. (2017). Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Terjemahan dari *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. Edisi 5 Buku 1, Jakarta: Salemba Humanika.