

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KUD KARANGPLOSO KABUPATEN MALANG)

Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, Daris Zunaida

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail : 22dwi1995@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan unit KUD Karangploso Kabupaten Malang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, Kuisisioner, Dokumentasi, Observasi, Wawancara. Analisis data yang dilakukan adalah analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis korelasi diperoleh ($0.649 > 0.05$), nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 artinya tidak terdapat korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $< t$ tabel ($0.460 < 2.032$) dengan taraf signifikan ($0.649 > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the relationships of communication to employee performance and to determine the effect of communication on employee performance.

Population of this research is all employees of unit KUD Karangploso Malang Regency. The number of samples used in this research were as many as 34 respondents. Data collection techniques used were questionnaire, documentation, observation, and interviews. Data analysis in this research is correlation analysis, simple linear regression analysis, validity test, reliability test, normality test and test t (partial) with the help of SPSS program.

The results of this research obtained that the relationship of communication on employee performance there is no relationship or significant correlation. This can be proved by the result of correlation analysis obtained ($0.649 > 0.05$), significance value greater than 0.05 means there is no correlation or no relationship between communication variables (X) on employee performance (Y). communication variable has no significant effect on employee performance. This can be proved by t count $< t$ table ($0.460 < 2.032$) with significant level ($0.649 > 0.05$) then H_0 accepted H_a rejected.

Keywords : Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan salah satunya dipengaruhi faktor komunikasi sumber daya manusia yang ada. Komunikasi menurut Kalfried Knapp dalam (Suprpto, 2009) , Komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan *symbol linguistic*, seperti *symbol verbal* (kata-kata) dan *nonverbal*. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung atau tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual). Maka dari itu, komunikasi menjadi faktor yang perlu di perhatikan dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektifitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Komunikasi dalam hal ini sangat dibutuhkan di organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk menyampaikan sebuah pendapat , tujuan dan visi perusahaan dengan jelas. Komunikasi yang minim dilakukan pada sebuah organisasi atau perusahaan menyebabkan pemborosan sumber daya karena kurangnya informasi yang didapat. Kinerja menurut Joyce E.A Russel dalam (Sedarmayanti, 2007), didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan berawal dari bagaimana orang-orang yang melakukan kegiatan operasional perusahaan dalam hal ini adalah karyawan. Proses operasional perusahaan akan berjalan dengan baik berdasar pada komunikasi yang berjalan dengan baik pula, apabila komunikasi di dalam suatu perusahaan berjalan dengan efektif maka akan berdampak positif kepada keberlangsungan operasional perusahaan.

Perusahaan yang hampir secara keseluruhan operasional dikendalikan oleh tenaga manusia salah satunya adalah Koperasi Unit Desa. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Unit Desa Karangploso Kabupaten Malang. KUD Karangploso berdiri sejak tahun 1981 tepatnya pada tanggal 18 Februari hingga saat ini. Tujuan berdirinya KUD Karangploso adalah untuk mensejahterakan para anggota maupun masyarakat baik dalam usaha meningkatkan produksi ataupun pendapatannya. Anggota yang masuk pada KUD ini sebanyak 9 Desa yang ada pada Kecamatan Karangploso.

Tabel I Anggota KUD Karangploso Malang

Desa	Kel. Angg	Anggota
------	-----------	---------

	2015	2016	2015	2016
Girimoyo	6	6	253	253
Ngijo	7	7	348	348
Kepuharjo	5	5	228	228
Bocek	16	16	757	757
Ngenep	13	13	797	797
Donowarih	9	9	657	657
Tawangargo	7	7	455	455
Ampeldento	4	4	273	273
Tegalgondo	3	3	304	304
Jumlah	70	70	4072	4072

Sumber :Sumber Data Primer KUD Karangploso 2018

Kesembilan Desa tersebut merupakan anggota KUD Karangploso. Tahun 2016 unit usaha yang ada pada KUD Karangploso hingga ini sebanyak 6 unit diantaranya yaitu Unit Simpan Pinjam, Unit Sapi Perah, Unit Pertanian, Unit RMU, Unit Jasa dan Unit Pertokoan.

Cukup banyaknya unit usaha di KUD Karangploso dan karyawan yang ditempatkan pada masing- masing unit usaha dapat memungkinkan adanya kendala komunikasi pada setiap unit usaha. Komunikasi yang tidak berjalan secara maksimal akan berdampak negatif terhadap perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang “**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KUD Karangploso Kabupaten Malang)**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan diatas, maka dalam hal ini penulis merumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Karangploso ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Karangploso

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Karangploso.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Karangploso.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi menurut William Albig dalam (Suprpto, 2009), adalah proses sosial, dalam arti pelemparan pesan/lambang yang mana mau tidak mau akan menumbuhkan pengaruh pada semua proses dan berakibat pada bentuk perilaku manusia dan adat kebiasaan.

Komunikasi organisasi dalam (Fauler, 2006) adalah, studi mengenai cara orang memandang objek-objek, juga studi mengenai objek-objek itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja dalam (Kasmir, 2016) menyatakan, hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara dalam (Nur, 2014) , adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

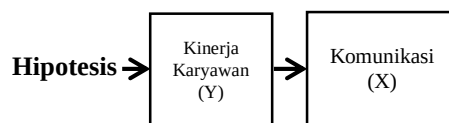
Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. komunikasi dari bawah ke atas dapat dijadikan sebagai umpan balik (*Feedback*) terkait dalam hal kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Sebaliknya, *Downward Communication* (komunikasi dari atas ke bawah) juga berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi dari atas ke bawah dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan, komunikasi dari atas ke bawah dapat digunakan manajer untuk mengembangkan karyawan, melihat dan mengawasi baik peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dan bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan saling bekerjasama dalam menetapkan tujuan perusahaan.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan kerangka penelitian tentang pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat digunakan kerangka penelitian berikut :

Gambar I Kerangka Penelitian



Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_1
 - a. Terdapat Hubungan yang signifikan antara Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (H_a).
 - b. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (H_o).
2. H_2
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial (H_a).
 - b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. (H_o).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas.

Menurut (Stokes, 2003), metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas, dan biasanya diasosiasikan dengan analisis-analisis statistik.

Menurut (Sanusi, 2011), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

Penelitian ini populasinya adalah semua karyawan unit usaha yang ada di KUD Karangploso yang berjumlah 34 karyawan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi penelitian yang berjumlah 34 karyawan atau sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan analisis korelasi dan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel, sehingga data yang diperoleh pada penelitian ini adalah layak untuk diuji. Nilai koefisien korelasi tertinggi pada masing masing item untuk variabel Komunikasi (X) adalah 0,626 dan nilai terendah adalah sebesar 0,346. Nilai koefisien korelasi tertinggi pada masing-masing item untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,709 dan nilai terendah adalah sebesar 0,47. Semua hasil uji validitas menunjukkan angka $\alpha < 0,235$

sehingga dinyatakan valid. Reliabilitas diketahui pada variabel $X=0,604$; $Y= 0,719$; semua hasil uji reliabilitas menunjukkan angka $> 0,6$ sehingga dinyatakan reliable.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini menunjukkan terdapat 22 orang responden laki-laki dan 12 orang responden perempuan. Diketahui usia dominan responden dalam penelitian ini adalah usia 40th sampai 60th. Penelitian ini juga menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jabatan yang paling dominan adalah responden dari karyawan unit sapi perah.

Hasil Analisis Korelasi

Tabel II

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel III

Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant)	30.372	7.069		4.296	.000
komunikasi	.077	.168	.081	.460	.649

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 30.372 + 0.077X$$

Angka- angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 30.372 artinya jika Komunikasi (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 30.372.

Koefisien regresi variabel Komunikasi (X) sebesar 0.077 artinya jika Komunikasi mengalami kenaikan setiap 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.077

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan, semakin naik komunikasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Perhitungan Korelasi

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.081
	Sig. (2-tailed)		.649
	N	34	34
Y	Pearson Correlation	.081	1
	Sig. (2-tailed)	.649	
	N	34	34

Berdasarkan data hasil uji Korelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,649. Nilai signifikansi korelasi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,649 > 0,05$) yang berarti tidak terdapat korelasi atau hubungan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dari penelitian ini dihitung menggunakan rumus dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \frac{\alpha}{2}; n - (k + 1) \\
 &= \frac{0,05}{2}; 34 - (2 + 1) \\
 &= 0,025; 32 \\
 &= 2,032
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel III dapat dilakukan pembahasan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

- Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. (Ho).

Berdasarkan pada hasil perhitungan data diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 0.460 dan t_{tabel} sebesar 2.032. Berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.460 < 2,032$) dengan tingkat signifikansi $0.649 > 0,05$. Artinya variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Kesimpulan dari uji hipotesis diatas bahwa Komunikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KUD Karangploso secara parsial atau H_a ditolak dan H_o diterima.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat korelasi yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis analisis korelasi diperoleh ($0.649 > 0.05$), maka nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 30.372 + 0,077X$. Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut menghasilkan nilai konstanta = 30.372 yang artinya apabila variabel Komunikasi (X) diabaikan atau diasumsikan nol maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki konstanta sebesar 30.372. Kemudian nilai koefisien regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,077. Artinya yaitu Komunikasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.77%.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa , Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji parsial (uji t hitung) diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0.460 < 2.032$) dengan taraf signifikansi ($0.649 > 0.05$), maka, H_o diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Karangploso.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat korelasi yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis analisis korelasi diperoleh ($0.649 > 0.05$), nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 artinya tidak terdapat korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data bahwa , Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji parsial (uji t) diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0.460 < 2.032$) dengan taraf signifikansi ($0.649 > 0.05$), maka, H_o diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel Komunikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Karangploso. Tidak adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Karyawan dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh terbatasnya sampel yang digunakan pada penelitian ini, yang hanya terbatas pada karyawan unit KUD Karangploso.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Memperluas jumlah populasinya atau menambahkan sampel penelitian karena semakin besar sampel penelitian maka akan menghasilkan hasil penelitian yang semakin representatif atau tepat.
- Menambah variabel – variabel independen lain misalkan motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain-lain.

2. Bagi Perusahaan

Meskipun dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap karyawan pada KUD Karangploso, bukan berarti peran komunikasi tersebut dikurangi. Komunikasi tetap harus terus ditingkatkan dan diperhatikan dalam lingkungan organisasi dan perusahaan sehingga kegiatan operasional tetap berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Faules, R. W. (2006). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (D. Mulyana, Ed.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Nur, H. (2014). Proceedings "Intergrating Knowledge with Science and Religion". Malaysia: Ibnu Sina Institutes For Fundamental Science Studies.
- Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis . Jakarta : Salemba Empat .
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stokes, J. (2003). How To Do And Cultural Studies : Panduan untuk melaksanakan penelitian dalam kajian media dan budaya . Yogyakarta : Bentang .
- Suprpto, T. (2009). Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. Yogyakarta: MedPress .