



Mia Sumiarsih¹
 Ilman Ansori²
 Ernawati³
 Tisya Nursafa R⁴
 Resty Fauziah⁵

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMUNIKASI ORGANISASI: STUDI KASUS PADA POLITEKNIK LP3I KAMPUS TASIKMALAYA

Abstrak

Meningkatkan kinerja karyawan adalah tujuan utama bagi lembaga pendidikan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil yang dicapai. Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional, dengan populasi penelitian sebanyak 45 karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya berada dalam kategori baik, dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator positivitas. Selain itu, kinerja karyawan juga dikategorikan baik, dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator kuantitas kerja. Uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi

Abstract

Improving employee performance is the main goal for educational institutions, because this can influence the results achieved. One of the factors that plays a role in improving employee performance is organizational communication. This research aims to find out how much influence organizational communication has on the performance of LP3I Polytechnic employees, Tasikmalaya Campus. The method used in this research was descriptive correlational, with a research population of 45 employees of the LP3I Polytechnic Tasikmalaya Campus and the sampling technique used saturated sampling. Data analysis includes descriptive analysis, classical assumption testing, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that organizational communication at the LP3I Polytechnic Tasikmalaya Campus is in the good category, with the highest average score on the positivity indicator. Apart from that, employee performance is also categorized as good, with the highest average score on the work quantity indicator. Hypothesis testing shows a significance value of less than 0.05, which means that there is a significant influence between organizational communication on employee performance.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance, Regression Analysis

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi lembaga pendidikan karena hal tersebut dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Banyak organisasi menghadapi masalah utama berupa komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan. Menurut penelitian Clappitt & Downs (1993),

^{1,2,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mayasari Bakti, Tasikmalaya

³ Prodi Manajemen Pemasaran, Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya, Tasikmalaya
 email: sumiarsih27@gmail.com

komunikasi yang tidak jelas dan tidak konsisten dapat menimbulkan kebingungan dan kesalahpahaman di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka karena kurangnya arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab. Beberapa studi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Islami et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Feva Indonesia. Penelitian Riono et al. (2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RS dr. Soesilo Kabupaten Tegal. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi internal secara profesional untuk memperbaiki kinerja karyawan mereka, yang pada akhirnya dapat menciptakan hubungan yang positif antara lembaga pendidikan dan mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi pada Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Karyawan Pegawai Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Komunikasi Organisasi pada Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari segi teori maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan penjelasan yang mendalam untuk memperkaya pengetahuan tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan atau memberikan informasi yang berguna bagi peneliti terkait pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja mereka di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya, yang pada akhirnya dapat membantu peningkatan kinerja mereka.

- c. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki komunikasi organisasi, sehingga dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan di lembaga pendidikan tersebut

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 45 karyawan Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Untuk uji instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen untuk variabel Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semua item dengan koefisien korelasi di atas 0,30 dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 untuk kedua variabel, yang berarti kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini mencakup Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi (R), Analisis Koefisien Determinasi (R²), Analisis Regresi Linier, dan Pengujian Hipotesis dengan Uji t, menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena terkait variabel penelitian. Uji Asumsi Klasik melibatkan pengujian normalitas dan heteroskedastisitas. Analisis korelasi bertujuan

untuk menentukan adanya hubungan antara variabel dan seberapa besar serta arah hubungan tersebut (Sugiyono, 2017). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Analisis Regresi Linier digunakan untuk menilai pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Uji t bertujuan untuk menentukan apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; sebaliknya, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif variabel Komunikasi Organisasi di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya termasuk pada kategori Baik dengan skor rata-rata 173,2. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Positiveness (Positivitas) dengan rata-rata 186 yang menunjukkan bahwa Positivitas karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya sudah baik. Berdasarkan perhitungan dan rekapitulasi dari masing-masing butir pernyataan hasil tanggapan responden diketahui bahwa skor tertinggi ada pada butir 8 dengan pernyataan “Manajemen dan rekan kerja saya sering memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan saya dengan semangat dan dedikasi”.

Dari hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya termasuk pada kategori Baik dengan skor rata-rata 176,5. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Kuantitas Kerja dengan rata-rata 180 yang menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya sudah baik. Berdasarkan perhitungan dan rekapitulasi dari masing-masing butir pernyataan hasil tanggapan responden diketahui bahwa skor tertinggi ada pada butir 1 dengan pernyataan “Saya konsisten dalam menyelesaikan banyak tugas setiap hari dan seringkali melampaui target yang ditetapkan”.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan melakukan Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Normalitas, yang dilakukan dengan analisis grafik histogram, menunjukkan bahwa data membentuk kurva simetris, menandakan distribusi normal. Sementara itu, pada Uji Heteroskedastisitas, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan X, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi menggunakan koefisien korelasi pearson diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya memiliki hubungan positif yang Cukup Kuat.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,334, yang berarti bahwa 33,4% dari total pengaruh terhadap Kinerja Karyawan disebabkan oleh Komunikasi Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4. Analisis Regresi Linier

Hasil analisis regresi linier menggunakan aplikasi SPSS versi 25 menghasilkan persamaan regresi $Y = 15,732 + 0,595X$, yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,732 dengan tanda positif menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 15,732.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Organisasi (X) sebesar 0,595 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Komunikasi Organisasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,595 pada Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat Komunikasi Organisasi.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 pada tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha: $\rho \neq 0$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Ha diterima jika nilai signifikansi variabel bebas (X) $< \alpha = 0,05$.

Ha ditolak jika nilai signifikansi variabel bebas (X) $\geq \alpha = 0,05$.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa berterima kasih kepada seluruh anggota peneliti yang telah berkontribusi dengan baik dalam pelaksanaan penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan Kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi Organisasi di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya memiliki skor rata-rata 173,2 sehingga dapat dikategorikan Baik. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Positiveness (Positivitas) dengan rata-rata 186 yang menunjukkan bahwa Positivitas karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya sudah baik.
2. Variabel Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalay memiliki skor rata-rata 176,5 sehingga dapat dikategorikan Baik. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Kuantitas kerja dengan rata-rata 180 yang menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan di Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya sudah baik.
3. Koefisien korelasi sebesar 0,578 menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya memiliki hubungan positif yang Cukup Kuat.
4. Nilai R-Square sebesar 0,334 mengindikasikan bahwa 33,4% dari total pengaruh terhadap Kinerja Karyawan berasal dari Komunikasi Organisasi, sementara 66,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai tersebut kurang dari 0,05, maka Ha diterima. Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut dapat diajukan sebagai berikut:

1. Untuk lembaga, perlu memperhatikan keterbukaan, empati, dukungan, positvitas dan kesetaraan sehingga dapat meningkatkan kualitas komunikasi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Untuk karyawan politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya perlu meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memilih responden dari Lembaga lain dan dapat mengembangkan objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. *Representamen*, 7(01).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap (Edisi Revisi)*. Gramedia Widiasarana
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Triana, A., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). Brawijaya University.