

PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) DI PAMULANG

Achmad Rozi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha Serang-Banten

Email Correspondent : engus.ahmad@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of effective communication on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF) in Pamulang. The method used was explanatory research with a sample of 88 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study communication variables obtained an average score of 3.42 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.79 with good criteria. Communication has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 8.691 + 0.854X$, and the correlation coefficient value is 0.777 or has a strong relationship with the determination value of 60.4%. Hypothesis testing obtained significance of $0,000 < 0.05$.*

Keywords : *Communication, Employee Performance..*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) di Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,42 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,691 + 0,854X$, dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.*

Keywords : *Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang di raih setiap perusahaan memiliki kesamaan yaitu keuntungan yang optimal. Sehingga setiap perusahaan berlomba-lomba untuk memajukan perusahaannya dengan strateginya masing-masing. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan sangat dimungkinkan bahwa proses produksi dan manajemen tidak dapat berjalan. Setiap perusahaan terus mengembangkan kemampuan karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal. Komunikasi menjadi hal utama yang menjamin berjalannya proses produksi dan manajemen secara maksimal.

Komunikasi merupakan aktivitas yang setiap saat dilakukan oleh setiap manusia baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi. Tanpa komunikasi manusia akan terpisah dari lingkungannya, dengan tanpa adanya lingkungan komunikasi maka segala kegiatan tidak akan relevan atau jelas tujuannya dan manfaatnya.

Dalam berorganisasi, komunikasi merupakan kunci utama dari pencapaian target perusahaan hal ini karena komunikasi merupakan hal yang vital dalam menyampaikan sikap, tugas, instruksi dan tujuan dari perusahaan untuk mencapai target. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi, sehingga setiap organisasi menerapkan komunikasi yang baik agar tidak terjadi miss communication di dalam berorganisasi.

Banyaknya divisi dan karyawan membuat perbedaan dalam cara penyampaian komunikasi. Penyampaian komunikasi antar divisi menjadi hal yang sangat penting karena setiap divisi saling bergantung pada divisi lainnya. Sehingga setiap divisi dalam berorganisasi harus menghilangkan ego masing-masing antar divisi agar kegiatan organisasi dapat berjalan baik.

Jika rasa ego masih melekat pada setiap divisi akan membuat rasa kebencian antar divisi dalam berorganisasi yang membuat karyawan dari divisi lain enggan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berkaitan

dengan adanya akibat yang di kehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang di lakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang di kehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat di capai. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komunikasi yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan harus memiliki kemampuan mengkondisikan bawahannya agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa adanya tekanan. Dalam rangka peningkatan kinerja terselenggaranya kinerja yang optimal dari karyawannya, salah satu faktor yang mempengaruhi dari tercapainya kinerja optimal karyawan adalah komunikasi yang baik. PT. Federal International Finance (FIF) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor. Untuk meningkatkan pelayanan kepada customer PT. Federal International Finance (FIF) harus meningkatkan pelayanan, baik dalam komunikasi, pemberian informasi, maupun edukasi tentang pembiayaan, masih kurangnya pemahaman dan kesenangan berkomunikasi yang berkesinambungan antar karyawan, pengaruh sikap setelah menerima informasi, serta hubungan antar karyawan belum maksimal, sehingga membuat komunikasi dalam bekerja pun tidak terlaksana dengan baik, dan ini merupakan salah satu kinerja karyawan semakin menurun di perusahaan PT. Federal International Finance (FIF). Perusahaan harus di lihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan, sisi kedua adalah antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, sisi ketiga adalah antara karyawan yang satu dengan atasan. Masing-masing sisi mempunyai polanya masing-masing. Diantara kedua belah pihak harus ada two-way communication atau komunikasi dua arah atau juga komunikasi timbal balik. Untuk itu di perlukan kerja sama yang di harapkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi anatara subsitem dlam perusahaan. Ada 2 (dua) model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan ini : 1. Komunikasi koordinatif adalah proses komunikasi yang berfungsi untuk meyatukan bagian-bagian (sub sitem) perusahaan. 2. Komunikasi interaktif adalah pertukaran pendapat yang berjalan secara berkesinambungan, pertukartan pendapat yang di pakai sebagai dasar penyesuain diantara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun

perkantoran dan mitra kerja. Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi perkantoran menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, atau acuh, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja SDM secara keseluruhan akan dapat mendapatkan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku yang di refleksikan dalam kenaikan produktifitas. PT. Federal International Finance (FIF) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor keberadaanya sangat membantu masyarakat dalam mengajukan kredit bermotor. Sehingga sangat di harapkan kinerja yang optimal yang dapat di wujudkan melalui peranan komunikasi yang baik supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai perusahaan jasa khususnya dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Komunikasi atasan kepada karyawan PT. Federal International Finance (FIF) belum serasi. Kondisi seperti ini berakibat ketidak harmonisan dan kebingungan antar karyawan dan menimbulkan ketidakserasian. Komunikasi antar karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Pondok Indah belum efektif. Ini di karenakan adanya tekanan dari pimpinan terhadap atasan untuk merubah kebijakan yang sudah berjalan sehingga menimbulkan kebingungan kepada para bawahan yang melaksanakan tugas dan perintah dari atasan.

Komunikasi antar karyawan pada perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Pondok Indah kurang efektif. Hal ini di karenakan adanya miss communication sehingga para bawahan mengalami penurunan semangat dalam bekerja, dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) cabang Pondok Indah produktifitasnya rendah. Hal ini di karenakan kerja sama antar karyawan kurang solid. Sehingga karyawan susah mengeluarkan kemampuan terbaiknya dan hal itu membuat

karyawan sulit berprestasi. Sehingga target yang sudah ditentukan dari kantor tidak tercapai tepat waktu maka tujuan-tujuan organisasi tidak selesai tepat waktu. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan pada perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Pondok Indah, pimpinan harus memperhatikan hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh antusias dan komunikasi. Dengan latar belakang inilah sehingga penulis tertarik ingin mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International (FIF) di Pamulang”

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 responden yaitu karyawan PT. Federal International Finance (FIF). Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, raiting score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				Std. Deviation
	N	Minimum	Maximum	Mean	
Komunikasi (X1)	88	29	44	34.25	3.758
Kinerja Karyawan (Y)	88	29	49	37.94	4.131
Valid N (listwise)	88				

Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,42 dengan standar deviasi 3,75. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,131. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	8.691		3.380	.001	
Komunikasi (X)	.854	.777	11.443	.000	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,691 + 0,854X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,691 diartikan jika komunikasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,691 point.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,854, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,854 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,854 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Komunikasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	2.616

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,604 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	8.691		3.380	.001	
Komunikasi (X)	.854	.777	11.443	.000	

Berdasarkan hasil pengujian pada

tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,443 > 1,988$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel komunikasi diperoleh *rating score* sebesar 3,42 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,79 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,691 + 0,854X$, nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,443 > 1,988$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Variabel komunikasi diperoleh *rating score* sebesar 3,42 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,79 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,691 + 0,854X$, nilai korelasi sebesar 0,777 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,443 > 1,988$).

2. Saran

- Manajemen harus meningkatkan komunikasi yang ada di perusahaan,

karena dari indikator komunikasi pada pemahaman, pengaruh pada sikap, dan umpan balik masih ada beberapa karyawan yang belum memahami komunikasi yang efektif. Karena dengan komunikasi yang efektif dan baik akan membuat karyawan menjadi nyaman dan bergairah dalam bekerja sehingga akan menciptakan suasana yang harmonis dan tercipta rasa kekeluargaan yang akan tetap terjaga dengan baik.

- Manajemen harus bisa memotivasi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena dari indikator kinerja karyawan pada prestasi kerja dan kerja sama masih di temukan beberapa karyawan yang belum bisa berprestasi dan kerja sama masih kurang terjalin baik. Karena dengan kerja sama yang baik, karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan bekerja penuh dengan tanggung jawab, dengan tanggung jawab tersebut kerja sama karyawan menjadi solid dan membuat karyawan menjadi berprestasi. Sehingga akan mempermudah tercapainya target perusahaan.
- Manajemen harus menjaga atau meningkatkan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Karena sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, dari hasil penelitian dalam analisis koefisien determinasi di dapatkan hasil 60,4%. Dan sisanya 29,6% kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). Kepemimpinan Bisnis Strategik. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Daraba, D., Akib, H., Saggaf, M. S., Cahaya, A., & Salam, R. (2018). Basic Public Service Partnership Model Based on Gender Perspective in Makassar City, Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21(4), 1–12.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gumilar, I., Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the kompas 100 index for the period 2013-2017). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 7
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lupiyadi, Rambat (2016) Manajemen Pemasaran Jasa edisi 2 , Jakarta : Salemba Empat.
- Maddinsyah, A., Sunarsi, D., Hermawati, R., Pranoto. (2020). Analysis of location selection effect on the user decision that influence the success of the service business of micro, small and medium enterprise (MSME) in bandung timur region. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 06
- Rakib, M., & Arifin, M. (2018). Standardization of Small Businesses: A Feasibility Study of Restaurants in Enrekang Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 69–78.
- Rakib, M., & Syam, A. (2016). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Life Skills Berbasis Potensi Lokal Untuk Meningkatkan Produktivitas Keluarga Di Desa Lero Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 96–108.
- Razak, M. R. R., & Ali, A. (2020). child social welfare institution participation in the implementation of good governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 345–354.
- Rengifurwarin, Z. A., Akib, H., & Salam, R. (2018). Snapshot of public service quality in the center for integrated business service (CIBS), cooperative micro small and medium enterprises (CMSME), Maluku Province, Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*.
- Rifdan, R. (2010). Implementasi Kebijakan Pemekaran Daerah Dalam Mendukung Integrasi Nasional Di Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 23–39.
- Santoso, Singih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, B Hasmanto. (2019). Investment Decision Making In Sharia Banking In Indonesia Using Analytical Hierarchy Process (Ahp) Method. *Global Journal of Engineering Science and Research Management* 6 (5), 40-48
- Sobarna, A. (2018). Teaching Styles, Motor Skills And Sprinting Skills Learning Outcomes. *Ijer-Indonesian Journal Of Educational Review*, 5(1), 147-153.
- Sudjana (2014) “Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “Metode Riset Pemasaran”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246.