**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MERAPI AGUNG LESTARI MALANG**

**Karya Ilmiah**

Diajukan untuk memenuhi tugas mata kuliah Bahasa Indonesia

Dosen Pengampu : Dra. Nurdjizah, M.Pd.



Disusun oleh :

Lucas Setiaji Wardoyo

2232610079

1B Administrasi Bisnis

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA**

**PRODI D-III ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI MALANG**

**2022/2023**

**KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa serta berkat rahmat dan melalui penyertaannya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Karya Ilmiah dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari Malang” sebagai salah satu syarat ketentuan UAS mata kuliah Bahasa Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Nurdjizah, M.Pd. selaku dosen pengajar mata kuliah Bahasa Indonesia. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung, mendoakan serta memberi saran dan kritik sehingga karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan melalui praktek referensi dan berbagai sumber yakni melalui kajian pustaka maupun melalui media internet.

Dengan menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, oleh karena itu penulis menerima segala bentuk saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga dengan karya tulis ilmiah ini menjadi berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

**ABSTRAK**

Peran penting karyawan didalam perusahaan yaitu memberikan kontribusi terbaik yang dimilikinya kepada perusahaan dalam bentuk produktivitas yang optimal. Setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dapat terlihat melalui kinerja karyawan serta dampaknya akan terasa oleh perusahaan tersebut. Selain kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan komponen lain dalam mendapatkan hasil kerja yang efektif bagi karyawannya. Banyak hal yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik dan komunikasi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikasi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi kebawah (X1), komunikasi keatas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari Malang.Tujuan peneliti ini untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Populasi yang telah ditentukan adalah seluruh karyawan kantor dari PT. Merapi Agung Lestari Malang yang berjumlah 85 orang. Kemudian sampel yang diputuskan sejumlah 85 karyawan dengan memakai teknik sampling jenuh (sensus) yang berarti perhitungan jumlah karyawan secara periodik.

**Kata kunci : Komunikasi organisasi, kinerja karyawan.**

**DAFTAR ISI**

KATA PENGANTAR I

ABSTRAK II

DAFTAR ISI III

BAB I PENDAHULUAN 4

1.1 Latar Belakang 4

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 5

1.3.1 Tujuan Penelitian 5

1.3.2 Manfaat Penelitian 5

BAB II METODE PENELITIAN 7

2.1 Pengertian Komunikasi Secara Umum 7

2.2 Unsur-unsur dalam komunikasi secara umum 7

2.3 Hambatan dan Solusi dalam Komunikasi 8

2.4 Pengertian Komunikasi Organisasi 10

2.5 Alur Komunikasi Organisasi 10

2.5.1 Komunikasi ke bawah 10

2.5.2 Komunikasi ke atas 12

2.5.3 Komunikasi Horizontal 12

2.6 Pengertian Kinerja Karyawan 13

2.7 Kerangka Berpikir 14

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN 15

3.1 Gambaran Umum Perusahaan 15

3.2 Gambaran Umum Responden 15

3.3 Penyajian Data Hasil Perolehan Kuisioner 16

BAB IV PENUTUP 18

4.1 Kesimpulan 18

4.2 Saran 18

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Di era saat ini, sebuah pabrik industri yang satu dengan pabrik industri lainnya terus bersaing memajukan kualitas dalam hal teknologi, mengeluarkan produk unggulan serta terutama dibidang sumber daya manusia yang ada di pabrik industri terkait.

Sumber daya manusia yang dimaksud yakni karyawan yang menjadi komponen yang tidak bisa dilepaskan , Bahkan tanpa adanya bagian ini, maka perusahaan tidak akan bergerak dan peningkatan akan kualitas perusahaan menjadi terganggu. Dengan adanya kehadiran karyawan di dalam perusahaan, diharapkan untuk membantu perusahaan mewujudkan target yang ditentukan perusahaan dalam menghasilkan produk serta di samping itu mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun untuk melangkah ke arah yang diinginkan perusahaan lainnya. Namun untuk melangkah ke arah yang diinginkan perusahaan tersebut, pihak perusahaan tentunya harus melatih dan mempersiapkan karyawannya dengan memberi waktu yang telah ditentukan, dengan membiasakan karyawannya untuk bekerja dilingkungan kerja barunya serta terutama melihat kekompakan karyawannya dalam bekerja dari segi caranya berkomunikasi karyawannya yang satu dengan lainnya di dalam suatu organisasi perusahaan.

Komunikasi menjadi sarana untuk bertukar informasi penting baik dari luar maupun dalam perusahaan. Komunikasi juga menjadi sarana penyampaian ide dan gagasan yang dimiliki oleh karyawan sebelumnya untuk dibuat menjadi informasi penting yang akan disalurkan ke arah pimpinan perusahaan untuk dipertimbangkan sekaligus menjadi terobosan baru bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kreps dalam Wijaya dan Rifai (2016:148) mengungkapkan komunikasi organisasi merupakan sebuah siklus antar anggota organisasi untuk bekerja bersama dan menafsirkan setiap kebutuhan organisasi untuk bekerja bersama dan menafsirkan setiap kebutuhan-kebutuhan organisasi yang terus berubah dalam semua kegiatannya. Komunikasi juga menjadi penghubung antar karyawan dengan karyawan, Atasan dengan karyawan serta dari komunikasi juga bisa mengarahkan aktivitas karyawan kepada tujuan organisasi.

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri dari atas komunikasi ke bawah (X1), komunikasi ke atas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi ke bawah (X1), komunikasi ke atas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang?

**1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi ke bawah (X1), komunikasi ke atas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi ke bawah (X1), komunikasi ke atas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang.
3. Untuk mengetahui variabel komunikasi organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang.

**1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti : Sebagai sumbangan pemikiran dan memperluas ilmu pengetahuan dalam penelitian. Selain itu, bisa melatih berpikir dan mengolah ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh selama di Politeknik.
2. Bagi Perusahaan : Menjadi sarana informasi serta bahan evaluasi untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui serta mengukur sejauh mana perusahaan berkembang, serta dijadikan acuan untuk merangkap strategi baru dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Politeknik : Sebagai wadah untuk menampung penambahan contoh karya tulis ilmiah yang akan digunakan sebagai panduan bagi mahasiswa lainnya dalam mengerjakan karya tulis ilmiah.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**2.1 Pengertian Komunikasi secara Umum**

Sule dan Priansa (2018:264) menyatakan komunikasi adalah “suatu bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi, baik disengaja maupun tidak disengaja, dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, namun juga termasuk dalam hal ekspresi wajah, seni lukis dan teknologi”. Selain itu, penjelasan tentang komunikasi secara umum juga diungkapkan oleh beberapa tokoh di antaranya, Fordale dalam Wijaya (2017:88) juga menjelaskan bahwa komunikasi ialah sebuah proses yang dapat mengirimkan sinyal sesuai aturan maupun pedoman tertentu. Dengan demikian suatu sistem bisa dilaksanakan dan disesuaikan dengan pembaruan tertentu. Soedjadi dalam Ngusmanto (2017:96) menyatakan komunikasi adalah sebagai proses menyampaikan keterangan dari individu satu kepada individu yang lainnya.

Dari beberapa tokoh mengenai penjelasan komunikasi pada umumnya bisa disimpulkan yakni komunikasi merupakan tahap menyampaikan pesan penting, ide juga gagasan serta bertukar pendapat yang dilakukan oleh beberapa pihak yang berkepentingan dan nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh beberapa pihak yang memerlukan.

**2.2 Unsur-unsur dalam Komunikasi secara Umum**

Sule dan Priansa (2018:266) menjelaskan Komunikasi terdiri dari sejumlah unsur. Secara umum, unsur-unsur berkomunikasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikator

Dari hal ini, komunikator merupakan pemberi pesan yang akan menyalurkan informasi ke arah komunikan.

1. Komunikan

Komunikan yakni penerima pesan. Komunikan mampu bertindak sebagai komunikan individu atau komunikan kelompok, bisa juga berupa pihak ataupun kelompok tertentu atau organisasi.

1. Pesan

Pesan adalah berita yang mengandung makna. Oleh dari itu, pesan yang diungkapkan oleh komunikator harus dirancang dengan baik agar pesan atau informasi dapat menarik perhatian komunikan.

d. Umpan Balik

Umpan Balik yaitu keluaran yang dihasilkan berupa jawaban atau respons dari informasi maupun pesan yang diungkapkan oleh komunikator untuk komunikan.

e. Transmit

Transmit adalah menyatakan, mengirimkan, atau menyebarkan informasi. Pengiriman informasi dapat dengan dua cara yakni secara langsung maupun secara tidak langsung

f. Media Komunikasi

Penentuan media komunikasi membutuhkan kemampuan ketelitian komunikator. Media komunikasi yang digunakan dapat berupa karangan, lisan, dan lain-lain atau dapat juga merupakan campuran dari semua media sesuai dengan tujuan dan keperluan pesan kepada komunikan.

g. Gangguan

Gangguan atau hambatan yang mengganggu dalam berkomunikasi dapat terjadi dalam komunikasi apa pun. Pengaruh yang meresahkan dapat dibatasi maupun dihilangkan agar komunikasi yang dilakukan antara komunikator dan komunikan efektif.

**2.3 Hambatan dan Solusi dalam Komunikasi**

Sule dan Priansa (2018:287) mengungkapkan bahwa didalam komunikasi terdapat hambatan atau barrier. Komunikasi yang tidak efektif diakibatkan oleh kesalahpahaman dalam melakukan komunikasi. Kesalahpahaman tersebut menunjukkan sesuatu yang mengecewakan atau mengganggu, baik dari penyampaian, pesan yang disampaikan, hingga setiap komupnen dari komunikasi yang sebeneranya. Penyebabnya komunikator tidak efektif dalam melakukan komunikasi dijelaskan sebagai berikut,

1. Masalah dalam mengembangkan pesan

Masalah dalam mengembangkan pesan, misalnya muncul pertanyaan tentang substansi pesan, ingin tahu tentang keadaan saat ini atau dengan individu yang akan menerima pesan, dan terdapat pertengkaran atau kesulitan dalam mengkomunikasikan pikiran.

1. Masalah dalam menyampaikan pesan

Hambatan yang sering terjadi dalam interaksi komunikasi adalah persoalan penyampaian pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan. Isu-isu yang pada umumnya muncul dari biasanya disebabkan oleh unsur-unsur fisik. Misalnya, jika sambungan kabel terhambat makan komunikasi juga akan terganggu.

1. Masalah dalam mendapatkan pesan

Dalam menerima pesan, masalah yang sering timbul ialah pertentangan antara penglihatan dan suara, misalnya saat membaca, tiba-tiba terdengar suara yang mengganggu maka interaksi komunikasi akan terganggu juga.

1. Masalah dalam menguraikan pesan

Hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam menerjemahkan pesan diidentikkan dengan *background* atau latar belakang, kamus bahasa, dan pernyataan emosional yang antusias.

Boove dan Thill dalam Sule dan Priansa (2018:288-289) ,menyatakan cara yang bisa dilakukan agar mampu mengatasi hambatan dalam komunikasi sebagai berikut:

1. Memelihara iklim Komunikasi terbuka.

Komunikasi terbuka mendukung ketulusan dan keaslian, dan bekerja dengan memberikan umpan balik.

1. Memutuskan berpegang teguh pada etika berkomunikasi.

Komunikasi etis menggabungkan semua data penting, benar dalam segala hal, dan tidak mempengaruhi orang lain dalam kapasitas apa pun.

1. Memahami kesulitan komunikasi antarbudaya.

Memahami landasan, informasi, karakter, dan wawasan antarbudaya akan membantu mengatasi hambatan korespondensi yang terjadi karena perbedaan sosial dan budaya.

1. Menggunakan pendekatan komunikasi yang berfokus pada penerima untuk menangani komunikasi.

Metode yang berpusat pada komunikasi berarti mengingat penerima pesan saat mengirim. Memanfaatkan kasih sayang, perhatian, atau sensitif terhadap sentimen dan kepentingan orang lain dapat menjadi cara untuk keberhasilan komunikasi yang efektif.

**2.4 Pengertian Komunikasi Organisasi**

Sule dan Priansa (2018:266) mengungkapkan Komunikasi organisasi merupakan kegiatan memberikan informasi yang terjadi di lingkup organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu penjelasan mengenai komunikasi didalam organisasi turut diungkapkan oleh beberapa tokoh diantaranya,

Kreps dalam Wijaya dan Rifai (2016:148) mengungkapkan komunikasi organisasi ialah siklus yang memungkinkan individu organisasi untuk bekerja sama dan menguraikan kebutuhan hierarkis yang terus berubah dalam kegiatan organisasi.

**2.5 Alur Komunikasi Organisasi**

Khomsarial dalam Sule dan Priansa (2018:275-279) menyatakan alur komunikasi pada organisasi ada berbagai macam, yakni:

**2.5.1 Komunikasi ke Bawah *(Downward Communication)***

Komunikasi ke bawah menggambarkan perkembangan pesan yang bergerak dari otoritas atau pimpinan ke pekerja mereka. Komunikasi menurun memiliki tujuan untuk menyampaikan tujuan, mengembangkan perspektif, membingkai kesimpulan, mengurangi perasaan takut dan keraguan yang muncul karena kesalahpahaman informasi, mencegah tidak adanya data , dan merencanakan individu hierarkis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Berikutnya adalah urutan lima jenis komunikasi menurun, khususnya:

1. Instruksi Tugas

Pedoman penugasan atau pekerjaan, yang merupakan pesan yang disampaikan kepada pekerja tentang apa yang biasanya mereka harapkan untuk dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pedoman tugas yang tepat dan langsung pada umumnya akan terkait dengan tugas langsung yang hanya membutuhkan keahlian dan pengalaman yang tidak signifikan. Arahan yang lebih luas umumnya digunakan untuk tugas yang kompleks, di mana pekerja dituntut untuk memanfaatkan penilaian, kemampuan, dan pengalaman mereka.

1. Rasional

Rasional pekerjaan ialah pesan yang menjelaskan motivasi di balik tindakan dan bagaimana tindakan mengidentifikasi dengan latihan yang berbeda dalam organisasi maupun tujuan organisasi. Kualitas dan jumlah komunikasi rasional ditentukan oleh cara berpikir dan anggapan pimpinan tentang pekerja.

1. Ideologi Pesan

Ideologi pesan ialah perluasan dari pesan rasional. Pesan yang rasional menekankan area penggambaran tugas dan hubungannya dengan sudut pandang otoritatif, sedangkan segmen pesan ideologi mencari sebaliknya ingin mendapatkan antusiasme dari individu-individu organisasi untuk membentengi kesetiaan, semangat, dan inspirasi.

1. Informasi Pesan

Informasi dimaksudkan untuk membiasakan pekerja dengan praktik organisasi, standar organisasi, keuntungan, kecenderungan, dan informasi berbeda yang tidak diidentifikasikan dengan arahan yang masuk akal.

1. Kritik

Masukan atau umpan balik adalah pesan yang berisi data tentang ketepatan seseorang dalam mengelola pekerjaannya. Mungkin aspek input yang sederhana adalah keuangan, namun juga dapat muncul sebagai analisis atau teguran terhadap pekerja.

**2.5.2 Komunikasi ke Atas *(Upward Communication)***

Komunikasi ke atas adalah pesan yang disampaikan dari karyawan ke pimpinan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi kepada semua pekerja dalam organisasi, kecuali jika mereka yang berada di tingkat tinggi memiliki tingkat komunikasi yang lebih rendah. Tujuan di balik komunikasi ke atas ialah untuk memberikan kritik, memberikan ide, dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi atas mempengaruhi pengembangan lebih lanjut kepercayaan dan sikap para pekerja, jenis pesannya adalah penggabungan dan pembaruan. Komunikasi pada level ini merupakan sarana atau mekanisme masukan (kritik) dari karyawan kepada pimpinannya. Komunikasi memiliki beberapa fungsi dan dianggap penting karena beberapa alasan, yaitu:

1. Perkembangan informasi ke atas meneruskan informasi dasar untuk keputusan oleh individu yang mengarahkan organisasi untuk mengelola aktivitas setiap orang lain.
2. Komunikasi ke atas menyarankan pegawai untuk bersiap mendapatkan informasi dari pimpinan dan seberapa baik pekerja dapat mengakui apa yang dikatakan kepada mereka.
3. Komunikasi ke atas juga memungkinkan dapat mendesak pekerja untuk menyatakan pandangan mereka tentang konflik dalam tugas atau kerangka kerja sehingga pemimpin dapat mengetahui masalah yang terjadi yang kadang-kadang dapat menggagalkan berjalannya sebuah organisasi.
4. Komunikasi ke atas menumbuhkan penghargaan dan keteguhan terhadap organisasi dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbangkan pemikiran, seperti halnya ide-ide tentang masalah yang diidentifikasikan dengan organisasi.
5. Komunikasi ke atas memungkinkan atasan untuk memutuskan apakah pekerja mendapatkan apa yang biasanya diharapkan dari perkembangan informasi ke bawah.
6. Komunikasi ke atas mengizinkan karyawan memiliki tempat dan merasa terlibat dengan siklus organisasi berbeda yang terjadi.

**2.5.3 Komunikasi Horizontal**

Komunikasi Horizontal ialah pendistribusian pesan antara individu yang memiliki tingkat keahlian yang sama dalam sebuah organisasi. Pesan yang mengalir sesuai fungsi di dalam organisasi dikoordinasikan secara horizontal. Pesan-pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas atau tujuan yang bermanfaat, seperti koordinasi, konflik, dan berbagai informasi. Komunikasi horizontal memiliki tujuan tertentu, antara lain sebagai berikut:

1. Mengatur kegiatan para kepala bagian dalam organisasi yang kadang-kadang harus diadakan pertemuan untuk membicarakan bagaimana masing-masing segmen berkontribusi dalam pencapaian tujuan otoritatif.
2. Berbagai informasi untuk menyusun dan berbagai aktivitas yang berbeda, pemikiran dari setiap orang umumnya lebih baik dibandingkan dengan pemikiran dari satu individu. Oleh karena itu, komunikasi horizontal diharapkan dapat menemukan pemikiran yang lebih baik. Dalam merencanakan suatu program kegiatan atas acara yang berkaitan dengan masyarakat, setiap individu dari bagian tersebut perlu saling menyampaikan informasi untuk mengatur apa yang akan dilakukan individu.
3. Mengatasi masalah yang muncul antara individu yang berada pada level yang sama. Memiliki keterlibatan dalam menangani masalah akan memperluas kepercayaan dan keyakinan karyawan.
4. Menyelesaikan bentrok antara setiap bagian dalam organisasi seperti halnya antara bagian yang berbeda. Tujuan dari pertentangan ini penting untuk kemajuan sosial dan emosional dan juga akan membangun lingkungan organisasi yang stabil.
5. Menjamin pemahaman yang sama. Ketika penyesuaian atau perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, harus ada pemahaman yang sama di antara masing-masing unit organisasi atau individu dari unit organisasi tentang perubahan tersebut. Dengan demikian, dapat dibayangkan bahwa suatu unit dengan unit yang berbeda akan melaksanakan rapat bersama untuk mencari persetujuan atas perubahan tersebut.

**2.6 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan dibidangnya sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan terkait.

Masram dan Muah (2018:138) mengungkapkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan fungsinya sesuai dengan kewajiban telah diberikan. Selain itu penjelasan mengenai kinerja karyawan turut diungkapkan oleh beberapa tokoh diantaranya,

**2.7 Kerangka Berpikir**

KOMUNIKASI

KOMUNIKASI KEBAWAH

Keterangan : Simultan

Parsial

KINERJA KARYAWAN

KOMUNIKASI HORIZONTAL

KOMUNIKASI KEATAS

KOMUNIKASI ORGANISASI

**BAB III**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT Merapi Agung Lestari didirikan berdasarkan Akta Notaris Benediktus Bosu, S.H., Notaris di Malang, No.01 tanggal 01 Juni 2005 dan sudah disetujui oleh imam pemerataan Republik Indonesia dengan pernyataan No. C-01966 HT.01.01 Tahun 2006 tanggal 24 Januari 2006.

Mengingat pertemuan komprehensif yang fenomenal dari investor pada tanggal 02 Desember 2020 serta diaktakan pada tanggal 02 Februari 2021 dengan akta No. 3 dari Dr. Diah Ayu Wisnuwardhani, S.H., M.H. Notaris di Malang. Terdapat perubahan Susunan Komisaris dan Direksi.

Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan pasal 3, ruang lingkup aktivitas perusahaan mencakup di antaranya mendirikan serta mengusahakan terutama Industri pembuatan rokok, bagian-bagian rokok serta produk-produk atau barang-barang lain yang dipergunakan atau diperlakukan dalam proses pembuatan rokok.

Perusahaan berdomisili di Malang, dengan alamat di Jalan Raya Pandanlandung RT. 05 RW. 01, Desa Pandanlandung, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang.

**3.2 Gambaran Umum Responden Penelitian**

1. **Karakteristik Responden**

**A. Jenis Kelamin**

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
| Laki-laki | 55 Orang | 64,7% |
| Perempuan | 30 Orang | 35,3% |
| Total | 85 Orang | 100% |

**B. Usia**

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
| 20-30 tahun | 10 Orang | 11,8% |
| 30-40 tahun | 33 Orang | 38,8% |
| 40-50 tahun | 27 Orang | 31,8% |
| > 50 tahun | 15 Orang | 17,6% |
| Total | 85 Orang | 100% |

**C. Pendidikan**

Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
| SMP | 5 Orang | 5,9% |
| SMA | 31 Orang | 36,5% |
| Diploma (D1,D2,D3,D4) | 14 Orang | 16,5% |
| Strata (S1,S2,S3) | 35 Orang | 41,2% |
| Total | 85 Orang | 100% |

**3.3 Penyajian Data Hasil Perolehan Kuisioner**

1. **Komunikasi ke bawah (X1)**

Tabel 4.5 Komunikasi ke bawah

distribusi frekuensi tabel komunikasi ke bawah

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | 1 STS | | 2 TS | | 3 N | | 4 S | | 5 SS | | Rata-rata |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 37,6% | 53 | 62,4% | 4.623 |
| X1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 30 | 35,3% | 54 | 63,5% | 4.263 |
| X1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 27 | 31,8% | 57 | 67,1% | 4.658 |
| X1.4 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 3 | 3,5% | 40 | 47,1% | 41 | 48,2% | 4.423 |
| X1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 47 | 55,3% | 37 | 43,5% | 4.423 |
| Total | Jumlah Keseluruhan X1 | | | | | | | | | | 4.55 |

Secara keseluruhan berdasarkan tabel diatas bisa diartikan karyawan PT. Merapi Agung Lestari lebih memilih sangat setuju terhadap komunikasi ke bawah dengan total nilai rata-rata X1 senilai 4,55. Hal tersebut diartikan sebagian besar karyawan PT. Merapi Agung Lestari lebih memilih sangat setuju bahwa komunikasi ke bawah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. **Komunikasi ke atas (X2)**

Tabel 4.6 Komunikasi ke atas

Distribusi frekuensi tabel komunikasi ke atas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | 1 STS | | 2 TS | | 3 N | | 4 S | | 5 SS | | Rata-rata |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2,4% | 45 | 52,9% | 38 | 44,7% | 4.423 |
| X2.2 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 15 | 17,6% | 50 | 58,8% | 19 | 22,4% | 4.023 |
| X2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7,1% | 56 | 65,9% | 23 | 27,1% | 4.2 |
| X2.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4,7% | 49 | 57,6% | 32 | 37,6% | 4.329 |
| X2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 47,1% | 45 | 52,9% | 4.529 |
| Total | Jumlah Keseluruhan X2 | | | | | | | | | | 4.30 |

Secara umum, dengan melihat tabel di atas, dapat diduga yakni karyawan PT. Merapi Azx Y gung Lestari lebih memilih setuju terhadap Komunikasi ke atas dengan total rata-rata X2 sebagian besarnya

**3. Komunikasi Horizontal (X3)**

Tabel 4.7 Komunikasi Horizontal

Distribusi Frekuensi Komunikasi Horizontal

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | 1 STS | | 2 TS | | 3 N | | 4 S | | 5 SS | | Rata-rata |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2,4% | 63 | 74,1% | 20 | 23,5% | 4.211 |
| X3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 35,3% | 55 | 64,7% | 4.647 |
| X3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2% | 52 | 61,2% | 32 | 37,6% | 4.364 |
| X3.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7,1% | 46 | 54,1% | 33 | 38,8% | 4.317 |
| X3.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3,5% | 49 | 57,6% | 33 | 38,8% | 4.352 |
| Total | Jumlah Keseluruhan X3 | | | | | | | | | | 4.37 |

Secara umum, melihat tabel di atas, dapat diduga yakni karyawan PT. Merapi Agung Lestari lebih memilih setuju terhadap Komunikasi Horizontal dengan total normal X3 senilai 4,37. Hal ini menyiratkan sebagian besar karyawan lebih memilih setuju bahwa Komunikasi Horizontal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4. Kinerja Karyawan**

Tabel 4.8 Kinerja Karyawan

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | 1 STS | | 2 TS | | 3 N | | 4 S | | 5 SS | | Rata-rata |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4,7% | 62 | 72,9% | 19 | 22,4% | 4.176 |
| Y.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2,4 | 44 | 51,8% | 39 | 45,9% | 4.435 |
| Y.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4,7% | 57 | 67,1% | 24 | 28,2% | 4.235 |
| Y.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 17,6% | 46 | 54,1% | 24 | 28,2% | 4.105 |
| Y.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 10,6% | 46 | 54,1% | 30 | 35,3% | 4.247 |
| Total | Jumlah Keseluruhan Y | | | | | | | | | | 4.2 |

Dilihat dari tabel di atas, cenderung dianggap bahwa perwakilan dari PT. Merapi Agung Lestari lebih memilih setuju dengan nilai normal kinerja karyawan absolut sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lebih memilih setuju bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

**BAB IV**

**PENUTUP**

**4.1 Kesimpulan**

Komunikasi organisasi terdiri atas komunikasi ke bawah (X1), komunikasi ke atas (X2), serta komunikasi Horizontal (X3) mempengaruhi secara simultan ataupun secara bersamaan kepada kinerja karyawan (Y) di perusahaan Merapi Agung Lestari. Hal ini ditunjukkan dari hasil penilaian responsive senilai 0.000 < 0.05 serta nilai f-hitung 38,756 > f-tabel 2,72.

1. Komunikasi ke bawah (X1) tidak mempengaruhi responsif dengan terikat kepada kinerja karyawan (Y) pada PT. Merapi Agung Lestari

2. Komunikasi ke atas (X2) berpengaruh signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan (Y) pada PT. Merapi Agung Lestari. Hal tersebut dibuktikan pada nilai signifikansi sebesar 0.000 < dibanding 0,055 serta t-hitung 4,570 > dibanding t-tabel 1,989.

Komunikasi Horizontal (X3) berpengaruh secara parsial kepada unjuk kerja karyawan (Y) PT. Merapi Agung Lestari. Hal tersebut dilihat pada nilai responsif senilai 0,000 < dibanding 0,05 dan t-hitung 4,722 > dari t-tabel 1,989.

**4.2 Saran**

Sebaiknya perusahaan tidak hanya mengandalkan komunikasi organisasi yang formal dan prosedural tapi hendaknya diperhatikan juga komunikasi informal untuk lebih meningkatkan keakraban antara pemimpin dan bawahan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Rifai, Wijaya. 2016. *“Dasar-dasar manajemen.”* Medan. Perdana Publishing Ruangkanjanses, Simamora, Fahrobi, Djunggara, Noerlina, dan So Gautama.

Sendow, Lengkong, dan Paramita.2016.”*The Impact of Correspondence and Association and Occupation Weight on Occupation Fullfillment and Thei Effect on Representative Execution in Bulog Public Organization, North Sulawesi Local Division.* Manado : Jurnal EMBA

Sule dan Priansa. 2018. “Inisiatif dan Perilaku Hirarki Merakit Asosiasi yang Luar Biasa dalam Masa Kemajuan. Bandung. PT.Refika Aditama

Masram,Muah. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Sidoarjo. Zifatama Publisher

Candra.Wjiaya. 2017. “Perilaku Hirarki”. Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)