

## **Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Widya Nawang Palupi**

UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan

*widyanawangp@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Komunikasi merupakan bagian utama dari kehidupan manusia. Mereka dirancang sebagai makhluk sosial, itu bisa tidak hidup tanpa orang lain. Keterampilan komunikasi sangat dibutuhkan dalam pekerjaan agar pekerjaan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai. Ada juga efek komunikasi pada karyawan kinerja yang menarik untuk diketahui. Komunikasi dalam perusahaan dapat diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yang merupakan hal terpenting dalam melakukan pekerjaan. Dibutuhkan karyawan keterampilan berkomunikasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Sebagai tambahan, komunikasi juga dapat menghilangkan asumsi yang salah antar karyawan, sehingga oleh menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif karena hal tersebut penelitian memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban terkait kinerja karyawan sehingga menjadi pembahasan harus kualitatif atau menggunakan analisis kata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki kedekatan hubungannya dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik akan sangat besar mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang ada sehingga dengan komunikasi yang baik dapat memacu karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dan moral masing-masing.

**Kata kunci: komunikasi, kinerja, karyawan.**

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi arti komunikasi memegang peranan yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan antar sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami. Efektivitas komunikasi akan berjalan dengan baik jika keduanya memahami makna dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan dengan bawahan harus memiliki makna yang saling dipahami satu sama lain sehingga terjadi harmonisasi komunikasi organisasi dan sebaliknya.

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi aktivitas organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi adalah derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi kepada anggota dan di antara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membangun saling pengertian sehingga ada kesamaan kerangka acuan dan bidang pengalaman di antara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi, yaitu pertama komunikasi antara atasan dan bawahan, kedua antara karyawan dengan karyawan lain, dan ketiga antara karyawan dengan atasan.

## **METODE PENELITIAN**

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. mengungkapkan bahwa dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri sehingga untuk dapat menjadi instrumen peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi objek yang sedang diteliti. dipelajari menjadi lebih jelas dan bermakna. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak berpedoman pada teori tetapi berpedoman pada fakta-fakta yang ditemukan di lapangan pada saat penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Komunikasi**

Organisasi yang lebih besar dan lebih kompleks memiliki proses komunikasi yang lebih kompleks. Dalam sebuah organisasi kecil dengan hanya tiga anggota, proses komunikasi dengan seribu anggota menjadi sangat kompleks. Komunikasi bisa formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan berorientasi pada kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya memo, kebijakan, pernyataan, konferensi pers, dan surat resmi. Komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasi komunikasi informal bukan pada organisasi, melainkan pada anggota individunya.

### **Faktor Kinerja Karyawan**

Tercapainya kinerja seseorang atau pekerja disebabkan oleh usaha dan perbuatan yang dihasilkan. Upaya tersebut berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Pendidikan merupakan modal dasar dan utama seorang pekerja untuk mencari pekerjaan atau pekerjaan. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja pegawai, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan jika seseorang telah memiliki pengalaman kinerja dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia memiliki keterampilan dalam bidang tersebut. dari pekerjaan yang dia lakukan. Profesionalisme merupakan perpaduan antara pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh seorang pekerja.

Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional, salah satunya adalah mentalitas kualitas, yaitu seorang profesional menunjukkan kinerja terbaik,

berusaha untuk selalu terdepan dalam bidang keahliannya, standar kerja yang tinggi berorientasi pada kualitas ideal kesempurnaan.

## **KESIMPULAN**

Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung dan perspektif organisasi yang terarah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih optimal. Jika komunikasi yang efektif dapat diwujudkan, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam menerapkan SOP yang dibuat perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa terlibat dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan maupun antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai karena semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ares. "Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis" 1, no. 3 (2021): 408–16.
- Falimu. "Etika Komunikasi Pegawai Terhadap Pelayanan Penerbitan Pajak Bumi Dan Bangunan." *Jurnal Komunikator* 9, no. 1 (2017): 9–16
- Jansen H. Sinamo. *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut DharmaMahardika, 2005.
- Kiswanto, M. "Serum Pyridinoline as a Specific Marker of Collagen Breakdown and Bone Metabolism in Hemodialysis Patients." *Journal of Bone and Mineral Research* 10, no. 6 (2010): 932–39. <https://doi.org/10.1002/jbmr.5650100614>.
- Lexy Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Liliwari, Alo. *Wacana Komunikasi Kantor*. Bandung: Mandar Maju, 2004
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Wandi, Didi, Suhroji Adha, and Iyah Asriyah. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi Vokasi* 2, no. 2 (2019): 18–30, ISSN:1098-6596.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 5 No 6 (2023) 3058-3061 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i6.2740

Winarta, Hartrianyah. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Sumatra Utara, 2019.