

Pengaruh Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Mei Habibah Dalimunthe¹, Rifka Fachrina², Suhairi³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
meydalimunthe31@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this article is to find out what and how much influence communication and organizational culture have on employee performance. In the business world, there are many opinions that say that communication has a significant effect on the development of the company, because in a company there is definitely a need for communication between employees and company owners or in other words between subordinates and superiors as well as what is called organizational culture. This is no less important than communication, where we can see that the impact is very large on the development or progress of a company. In addition, performance is also a set of measures of how well a job can be done when compared to the assessment standards that have been set and adjusted based on the results of the conclusions above, we can see that there is a significant communication effect or impact on the performance of employees.

Keywords: Organizational Communication, Organizational Culture and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini yaitu untuk mengetahui apa saja dan seberapa besar pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Di dalam dunia bisnis banyak pendapat yang mengatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap signifikan terhadap perkembangan perusahaan tersebut, karena di dalam suatu perusahaan pasti diperlukan adanya komunikasi antara karyawan dengan pemilik perusahaan atau dengan kata lain antara bawahan dengan atasan begitu juga dengan yang dinamakan dengan budaya organisasi hal ini tidak kalah pentingnya dengan komunikasi, yang di mana dapat kita lihat bahwa dampaknya sangat besar terhadap perkembangan ataupun kemajuan dari sebuah perusahaan. Selain itu Kinerja merupakan seperangkat ukuran tentang seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan dan disesuaikan berdasarkan hasil kesimpulan di atas dapat kita lihat bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan atau pun berdampak terhadap kinerja para pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam dunia lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis memiliki perubahan yang cukup kuat dalam penyesuaian diri yang cepat terhadap perubahan dan dapat mememanajemenkan perubahan yang terjadi dengan cepat tepat dan juga terarah yang di mana tujuannya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawann. Adapun yang dimaksud dengan Kinerja yaitu adalah seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan yang dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam hal ini karyawan dinyatakan mempunyai nilai yang tinggi jika hasil kerja minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau karyawan mampu melampaui standar hasil kerja yang telah di sesuaikan.

Secara umum, komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa komunikasi yang buruk justru menghambat terjadinya kinerja karena aliran data mengenai pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan baik. Sistem komunikasi yang buruk juga dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi karena adanya kelangkaan saling afeksi sehingga hubungan interpersonal atau hubungan personal di dalam organisasi menjadi sangat kaku dan sering terjadi komunikasi yang buruk. Organisasi justru sering menyebabkan kesalahan dalam menyampaikan informasi yang salah. akan berakhir dengan perselisihan.

Dari sejumlah kesimpulan di atas, secara sederhana dapat kita ambil bahwa komunikasi sering dipahami sebagai suatu proses dimana orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan memperoleh umpan balik dari sasaran. Informasi atau pesan yang terekam dalam media komunikasi dengan menggunakan kode (bahasa) tertentu, yang kemudian dapat disampaikan kepada pihak lain. Namun berhasilnya komunikasi ditentukan oleh pengkodean dan media yang digunakan dalam komunikasi titik, namun seringkali terdapat masalah dan hambatan komunikasi dari pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi sehingga komunikasi tidak berjalan dengan baik dan efektif.

Selain itu budaya organisasi juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Jika organisasi memiliki budaya yang longgar terhadap sistem pekerjaannya, maka hasil kerja pegawai dalam organisasi itu tidak akan maksimal, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai rendah. Jika pekerja memiliki budaya atau kebiasaan menyelesaikan pekerjaannya selama yang dia miliki, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan lebih lama, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan rendah.

Nah dari beberapa penjelasan dan pengertian mengenai Organisasi dan budaya organisasi timbul beberapa pertanyaan mengenai seperti apa pengaruh bidang Organisasi di dalam suatu perusahaan yang penulis rangkum dalam beberapa kalimat

berikut, agar mempermudah para pembaca dalam menyimpulkannya yang di antaranya menurut penulis yaitu:

- Apa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
- Apakah dalam komunikasi dan organisasi budaya memiliki konsekuensi ataupun dampak yang nyata dan juga pasti?
- Dan Apakah peran komunikasi serta budaya organisasi dalam hubungan karyawan dengan atasannya

Dan berdasarkan literatur dari berbagai sumber baik itu jurnal-jurnal dan sumber lainnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Penjelasan mengenai budaya organisasi di dalam perusahaan seringkali disimpulkan bahwa budaya perusahaan lebih menekankan pada kerjasama tim atau team work sehingga setiap karyawan harus kooperatif untuk dituntut bersikap ramah dalam bekerja sama. Dengan kerjasama ini, perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan untuk membantu perusahaan tetap maju di dunia bisnis dengan inovasi dan kualitas dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu melalui penalaran kritis dari pandangan penulis namun tidak hanya itu saja tetapi juga dengan dukungan dari tinjauan literatur atau pembacaan pada beberapa sumber mengenai pembahasan, seperti kutipan-kutipan, pendapat para ahli-ahli dan juga hasil penelitian terdahulu tentang topik pembahasan yang akan di bahas oleh penulis. Guna untuk mengetahui apa saja dampak atau pengaruh Komunikasi Organisasi serta Budaya Organisasi pada Kinerja karyawan pada perusahaan.

KAJIAN TEORI

Dalam dunia lingkungan bisnis saat ini yang tumbuh dan berkembang sangat pesat, terdapat perubahan yang cukup menuntut dalam beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan yang terjadi secara cepat, tepat dan baik, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun apa yang dimaksud dengan kinerja, yang mungkin merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik dan cara kerja yang baik sering dibandingkan dengan penilaian yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dengan begitu, pekerja dikatakan memiliki kinerja tinggi jika hasil pekerjaannya bagaimanapun juga sesuai dengan kualitas tenaga kerja, atau pekerja berada dalam posisi melebihi kualitas tenaga kerja yang telah disesuaikan.

Sangat beralasan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai secara berkala dengan tujuan agar mengetahui apa dan bagaimana peristiwa kemampuan pegawai tersebut dan juga sebagai dasar yang tepat untuk membuat berbagai kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Pengertian Kinerja

Segala hal apa pun yang asil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan merupakan defenisi dari kinerja sendiri. Dalam hal bekerja harus mengacu kepada jumlah pencapaian tugas-tugas yang dapat membentuk pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik seorang karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan agar organisasi berfungsi secara efektif maka, organisasi diharapkan dapat meningkat agar karyawan dapat bertahan serta dapat bertugas dan berperan dengan baik.

Dari sejumlah definisi di atas, sering kali diartikan bahwa kinerja mungkin merupakan hasil catatan yang diperoleh dari pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Jika hasil yang diperoleh dari karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan atau sesuai dengan proses yang dikelola oleh perusahaan, maka hal ini akan berdampak positif dan baik pada acara perusahaan. Perjalanan perusahaan itu sendiri akan dipengaruhi oleh nilai positif kinerja karyawan, apakah perusahaan tersebut akan menjadi perusahaan besar atau sebaliknya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai puncak perolehan orang-orang tertentu, sumber daya, serta lingkungan yang telah dikumpulkan sedemikian rupa sehingga akan menghasilkan sesuatu baik dalam bentuk barang jadi maupun dalam bentuk jasa. Jika hasil akhir sesuai dengan tujuan atau sesuai dengan beban yang dikeluarkan, maka kinerja dianggap telah mencapai titik jujur, dan sebaliknya.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Dalam teori komunikasi organisasi (Pacedan Faules, 1998:145), disebutkan bahwa pilihan-pilihan yang diambil oleh anggota organisasi untuk berusaha bekerja secara efektif, jujur pada organisasi, mewujudkan semangat dalam organisasi agar melaksanakan tugas secara kreatif dan Untuk memberikan ide-ide yang inovatif bagi kesempurnaan organisasi adalah untuk pengaruh oleh sebuah komunikasi.

Komunikasi merupakan urat nadi suatu organisasi, komunikasi perlu untuk bertukar informasi, bertukar pendapat, membuat rencana dan proposal, untuk mencapai kesepakatan, melakukan keputusan, mengirim dan memenuhi pesanan serta melakukan penjualan. Definisi ini dikemukakan oleh Blalock, et al. (dalam Edegbe, dkk. 2012: 17). Komunikasi mungkin karena untuk memfasilitasi manajemen di mana seorang manajer harus menjadi komunikator yang jujur. Manajer yang tidak dapat berkomunikasi dengan bawahan mereka tentang segala sesuatu mengenai tugas dan tanggung jawab yang perlu diberikan tidak akan berhasil mendapatkan staf mereka untuk melakukan itu.

Sebaliknya, jika staf tidak dapat berkomunikasi secara bebas dan benar dengan manajernya, pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Komunikasi adalah percaya, yaitu bahwa saling pengertian terjadi karena satu orang atau dua orang berbicara (bisa juga lebih) atau karena suatu hal yang telah ditulis seseorang dan dibaca sekilas oleh orang lain.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma keyakinan, sikap dan asumsi yang menjadi semacam bagaimana setiap individu dalam organisasi bertindak dan berperilaku dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan. Nilai dalam budaya organisasi adalah apa yang diyakini orang untuk berperilaku dalam organisasi.

Sedangkan norma adalah aturan tidak tertulis yang menjadi acuan bagi manusia untuk berperilaku.

Budaya organisasi yang sejalan dengan Weerarathma (2014: 986) dapat menjadi produk yang terkandung selama asosiasi komunitas di mana memiliki nilai dan kebiasaan yang hampir setara. Masyarakat memiliki nilai budaya yang beragam sehingga akan saling berbagi dan mengenal budaya satu sama lain.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, seringkali diyakini bahwa budaya organisasi dapat menjadi nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Yang mana, setiap karyawan harus memahami ciri-ciri budaya organisasi dalam perusahaan, karakteristik perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan agar keunggulan budaya organisasi sebagai faktor konstruktif atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena mereka merasa nyaman bekerja.

Faktor-Faktor Yang Selalu Mempengaruhi Komunikasi Dalam Organisasi.

Menurut Pace dan Faules (dalam Nasution, 2014) ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi komunikasi dalam organisasi. Adalah sebagai berikut:

- Kepercayaan diri. Tingkat kepercayaan semua anggota dalam organisasi sangat penting untuk membentuk komunikasi yang berjalan dengan baik. Setiap anggota organisasi harus siap menghilangkan kegugupan dan menjaga konsentrasi hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas sering terjalin secara efektif di dalam organisasi.
- Dalam mengambil keputusan bersama. Dalam setiap pengambilan keputusan dalam suatu korporasi menggunakan sistem musyawarah atau mengutamakan dan menyertakan suara setiap anggota organisasi. Setiap anggota diperbolehkan untuk berbicara dan memberikan umpan balik bagi mereka untuk menyatakan pendapat mereka. Dengan ini dapat memudahkan anggota organisasi untuk berkonsultasi dan mengemukakan pendapatnya dalam setiap pengambilan keputusan.
- Kejujuran. Sikap kejujuran dan keterbukaan anggota dalam suatu korporasi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun suatu komunikasi. Untuk itu harus tertanam dalam diri setiap individu anggota untuk bersikap jujur dan menyampaikan setiap pendapat atau masukan yang dipikirkannya. Dengan terciptanya kejujuran akan menghasilkan atau memperlancar pola komunikasi bagi setiap anggota organisasi, baik dari atasan ke bawahan maupun ke level yang sederajat.
- Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Untuk informasi umum seperti keadaan organisasi pada saat itu, tugas-tugas yang harus dilakukan oleh anggota, atau masalah yang sedang terjadi, itu adalah salah satu hal yang harus disampaikan dari atasan kepada bawahan. Selain itu ada beberapa

informasi yang hanya diketahui oleh pimpinan atau jika pengetahuan tersebut disampaikan akan memperburuk kinerja organisasi. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang harus disampaikan.

- memperhatikan Informasi Dari atas. Setiap anggota organisasi di level A harus menerima kritik, saran atau laporan tentang masalah yang terjadi di dalam organisasi dengan perasaan tanpa merendahkan orang lain. Informasi dari bawahan merupakan tambahan informasi yang harus diketahui oleh semua pihak dalam organisasi untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan itu sendiri.
- Perhatian pada tujuan kinerja tinggi. Setiap anggota dalam organisasi harus fokus pada pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan yang terkandung dalam organisasi juga menjadi perhatian penting bagi semua anggota organisasi. Untuk mewujudkannya, anggota harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang berkualitas, serta kepedulian terhadap sesama anggota organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan info dan hasil penelitian penulis yang telah dilakukan sebelumnya sesuai dengan jawaban dari beberapa staf dan responden bahwa unsur budaya organisasi yang juga harus ditingkatkan selama berorganisasi adalah para staf dalam menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Selain itu, staf juga merasa terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Jika staf tidak bekerja maka hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tidak akan maksimal, dimana hasil kerja tidak akan sesuai dengan kualitas hasil yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas.

Komunikasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk menunjang kinerja yang tinggi juga dapat didukung dengan komunikasi yang efektif yaitu bagaimana karyawan berinteraksi untuk menyampaikan informasi, bertukar pikiran, baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya yaitu antara karyawan dengan karyawan atau antar karyawan dalam satu bagian ke bagian khusus. .

Dari garis besar di atas, penulis menyimpulkan bahwa staf dalam organisasi, baik atasan maupun bawahan dan sebaliknya, juga sebagai karyawan dengan karyawan, harus siap berkomunikasi dengan baik sehingga menentukan hubungan yang harmonis, sehingga meningkatkan standar kerjasama dan menyatukan komitmen seluruh jajaran karyawan untuk mengetahui tujuan organisasi.

Sedangkan budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya yang diterima dengan baik serta pegawai yang melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat dan benar serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan. . dan kita ketahui bahwa keberhasilan suatu korporasi dalam mengimplementasikan aspek atau nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. tujuan pengelolaan budaya organisasi sering menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya yang tertanam kuat seringkali menjadi pertimbangan yang paling menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam setiap organisasi, komunikasi memiliki peran sentral, hal ini sering sangat benar dalam efektivitas organisasi. metode dan pola komunikasi dapat menjadi sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan karyawan untuk tujuan dan sasaran organisasi. dimana komunikasi organisasi itu sendiri terdiri dari persepsi tentang cuaca sekarang pengaruh komunikasi yang ditetapkan disepakati untuk dikembangkan dan diperkuat terus menerus melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh Ini memberikan pedoman untuk keputusan dan tindakan individu dan mempengaruhi pesan tentang organisasi. dan kita dapat menyimpulkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Namun ingin kami tegaskan kembali bahwa jika pekerja tersebut tidak benar-benar bekerja maka hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga tidak maksimal, dimana hasil pekerjaan tersebut tidak akan sesuai dengan kualitas hasil yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas. dan dari segi kualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di jabarkan diatas maka dapat kita diambil kesimpulan yaitu Budaya organisasi berpengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan selain itu Komunikasi di dalam organisasi juga dapat memberikan pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja para karyawan.

Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang baik dan juga positif terhadap kinerja karyawan. jika dilihat dari variabel budaya organisasi mereka menunjukkan bahwa solidaritas antar rekan kerja diantara mereka terjalin sangat kuat. hal ini dapat kita misalkan jika salah satu rekan sedang mendapat masalah dalam kerja maupun di luar kerja maka rekan yang lain akan mencoba mengajak berkomunikasi yaitu guna untuk mencari solusi masalah

tersebut baik dengan memberi semangat motivasi ataupun bantuan materi yang dikumpulkan secara bersama-sama antara kan kerja.

pada budaya organisasi dapat kita simpulkan bahwa kemampuan bekerja sama merupakan hal yang penting dan perlu dipertahankan yaitu dengan cara perusahaan tetap memberikan tugas kerja dengan bentuk kelompok selain untuk mempertahankan budaya juga untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. lalu Budaya organisasi dapat kita simpulkan yaitu tidak adanya batasan antara atasan dan bawahan maksudnya di sini itu perlu dipertahankan dengan tetap menjalankan tradisi untuk karyawan baru tetap memperkenalkan karyawan tersebut pada pekerjaan yang paling bawah. selanjutnya yaitu untuk komunikasi organisasi yang ditunjukkan dengan berdasarkan hasil analisa peneliti yaitu bahwa komunikasi organisasi yang ada di perusahaan pada umumnya sudah berjalan dengan baik dan harus tetap dipertahankan dan juga harus ditingkatkan guna untuk kebaikan perkembangan perusahaan dan juga karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Endang Tri Lestari, Dkk. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Jurnal Proitegrita. Volume 4. Nomor 1, April 2020 ; 127-146*
- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Volume 8.*
- Juliana. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NSP Tbk Pematangsiantar. Jurnal Maker. Vol 2 Nomor 1, Juni 2016. ISSN : 2502- 443.*
- Anshari, Hairy. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Administrative Reform. Volume 2 Nomor 4 : ISSN 2338-7637*
- Riono, Slamet Bambang. Syaifulloh Muhammad. Utami, Suci Nur. *Pengaruh komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr.Soeselo Kabupaten Tegal. Jurnal Syntax Idea. Volume 2, Nomor 4. April 2020.*
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi. Jakarta:Kencana. 2010*
- Hartley, Peter, and Clive G. Brugmann. *Business Communication. USA And Canada: Routledge.2002*
- Purwanto, Soni Bagus. *Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada proyek pondasi tower Timor Leste PT cahaya inspirasi Indonesia). Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11, Nomor 1. 2011. ISSN 1693-5241.*
- Sari, Triana Kartika. *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 3. 2013.*
- Setiyanto, Aru Irawan. Septiyani, Dwi Didik Pangesti. *Pengaruh komunikasi horizontal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan organisasi jasa Keuangan di Batam. Jurnal Akutansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Volume 4, Nomor 2. Desember 2016, 136-141. ISSN: 2337-7887*
- Erwatiningsih, Eni. *Pengaruh motivasi komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 7. Nomor 2. 2019:132-138.*