



PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT.CHANGSHIN INDONESIA DI KARAWANG

Sri devi sigiro

mn21.srisigiro@mhsbupkarawang.ac.id

Fuji isyanto

fuji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.srisigiro@mhsbupkarawang.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the influence on the effectiveness of employee performance in PT. Changshin, Karawang. Communication has a close relationship with employee performance, this can be explained that the better the communication of employees in conveying to the public or internal and external parties, the better the performance of employees.*

This research method uses a quantitative approach with questionnaire surveys and in-depth interviews, this study identifies various communication elements that affect employee performance, with a population of 30 respondents. Based on the results of this study, it shows that good effective communication significantly increases the effectiveness of employee performance. quality of information, proper communication media, good interpersonal relationships play an important role in improving performance, however, these barriers in communication are such as culture and language are still a challenge. Indications of the lack of employee work effectiveness can be seen from low productivity, high absenteeism, and low job satisfaction. To increase the effectiveness of employee performance, it is recommended to provide communication training, optimization of communication technology, as well as improvement of interpersonal relationships and conflict management, the implementation of better communication strategies is expected to increase the productivity and performance of all employees at PT. Changshin Indonesia.

Key words: *communication, effectiveness. Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT.Changshin, Karawang. Komunikasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai dalam menyampaikan kepada masyarakat ataupun pihak internal dan eksternal semakin bagus kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survey kuesioner dan wawancara yang mendalam, penelitian ini mengidentifikasi berbagai elemen komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan jumlah populasi 30 orang respondents.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif yang baik secara signifikan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. kualitas informasi, media komunikasi yang tepat, hubungan interpersonal yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, Namun, hambatan dalam komunikasi ini adalah seperti budaya dan Bahasa masih menjadi tantangan. Indikasi kurangnya efektivitas kerja karyawan terlihat dari rendahnya produktivitas, tingginya Tingkat absensi, dan rendahnya kepuasan kerja. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, disarankan pelatihan komunikasi, optimalisasi teknologi komunikasi, serta peningkatan hubungan interpersonal dan pengelolaan konflik, implementasi strategi komunikasi yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja seluruh karyawan di PT. Changshin Indonesia.

Kata kunci: komunikasi, efektivitas, produktivitas

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor industri dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional mereka. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas operasional adalah komunikasi di antara karyawan. Komunikasi yang efektif bukan hanya menjadi kunci untuk memfasilitasi pertukaran informasi, tetapi juga memainkan peran vital dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Peran komunikasi dalam konteks lingkungan kerja telah menjadi fokus penelitian yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi. Banyak penelitian telah menyoroti bahwa komunikasi yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mengurangi konflik di tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpastian, kebingungan, dan ketegangan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat merugikan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan perlu memahami dengan baik bagaimana komunikasi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan mereka. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki kepentingan yang besar untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana strategi komunikasi internal mereka mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan karyawan.

Kebaharuan yang diharapkan oleh peneliti, yang di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian sebelumnya mungkin sudah menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif atau negative pada efektifitas kerja karyawan, namun kebaharuan yang di diharapkan adalah pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme bagaimana komunikasi memengaruhi efektivitas kerja, seperti komunikasi yang lebih terbuka dapat mempengaruhi motvasia kerja, atau apakah komunikasi yang tidak efektif mengarah pada kebingungan dan penurunan produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal ini, komunikasi di PT. Changshin terutama di departemen plant E perlu di tingkatkan dengan sebaik-baiknya dengan demikian dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dalam observasi sementara, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan masih kurangnya efektivitas kerja karyawan, antara lain:

1. Kesalahan dan kualitas kerja yang buruk
Contohnya: tingginya jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan di area produksi.
2. Tingkat absensi dan keterlambatan meningkat
Contohnya: seringnya karyawan datang terlambat dan absen
3. Kurangnya inisiatif
Contohnya: karyawan jarang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan proses kerja
4. Rendahnya kepuasan kerja dan motivasi
Contohnya: karyawan tampak tidak bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
5. Rendahnya kolaborasi dan kerja tim
Contohnya: kurangnya koordinasi dan kerja sama antar tim

Dalam penelitian Stavros Kalogiannidis (2020) yang berjudul *“Impact of Effective Business Communication on Employee Performance”* mengatakan *Communication is commonly described as a process of sending messages through different platforms and it is normally comprised of verbal or nonverbal sentiments [1]. Effective business communication is considered very important in enhancing the general performance of different business entities since it influences proper co-ordination between the employees and the employer or between the entity and its customers. Through proper business communication, business entities are able to enhance their organizational management, improve employee commitment, enhance profitability and consequently boost the overall performance of organizations. Speaking, listening and having the ability to effectively or efficiently understand both verbal and nonverbal meanings are among the most important skills that managers must possess in order to support or maintaining effective communication in organizations which is a prerequisite for both improved performance and business growth* (Stavros Kalogiannidis, 2020). Komunikasi umumnya digambarkan sebagai proses mengirim pesan melalui platform yang berbeda dan itu Biasanya terdiri dari sentimen verbal atau nonverbal Komunikasi bisnis yang efektif dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja umum yang berbeda Badan usaha karena mempengaruhi koordinasi yang tepat antara karyawan dan majikan atau antara entitas dan pelanggannya.

Adapun dukungan dari penelitian ini dari artikel yang berjudul (Fepi Febianti et al., 2020) Mengatakan bahwa Komunikasi Internal di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang sudah dapat dikatakan cukup. Hal ini diperoleh berdasarkan 4617 Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Fepi, Rizki Vol 12, No. 2, Juli-Desember 2020 Available at <https://www.rjfahuinib.org/index.php/shaut> 223 pada hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 67,51% (kriteria cukup). Dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang dapat dikatakan cukup. Hal ini diperoleh berdasarkan pada hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 65,96% (kriteria cukup).

KAJIAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut Tewal et al. (2017:170) Komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih, pertukaran informasi tersebut harus jelas sehingga dapat dimengerti oleh kedua belah pihak sehingga informasi tersebut dianggap berguna. (Marcus, Dotulong , & Raintung, 2023)

Komunikasi sangat bermanfaat untuk semua pihak. Komunikasi yang bagus akan menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang berguna (Risal, 2017). Komunikasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai dalam menyampaikan kepada masyarakat ataupun pihak internal dn eksternal semakin bagus kinerja pegawai. (Sri Nova, Abdullah, Mahrizal, & Yanti, 2023)

Menurut Miftah Toha (2011:167) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. (Simamora, 2018).

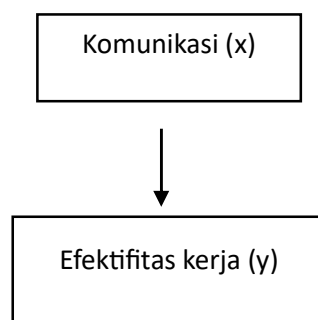
Pengertian efektifitas kerja

Menurut Argris (Tangkilisan 2011:139) Efektivitas kerja karyawan yaitu keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat

seberapa jauh yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Efektivitas adalah pengukuran keberhasilan atau kesuksesan yang berasal dari aktivitas yang dilakukan. Efektivitas berlandaskan pada ketepatan, melingkupi sasaran target yang tepat, memenuhi tujuan, waktu sesuai dengan yang ditentukan, semua kegiatan dapat terlaksana dengan tepat. Pada kepentingannya, efektivitas kerja memiliki prioritas yang berdasarkan pada ketepatan kerja. Menjangkau efektivitas kerja membutuhkan analisis dari berbagai aspek guna menilai tingkat efektivitas. Aspek tersebut untuk melihat faktor-faktor secara rinci. Hal ini diketahui sebagai pengetahuan yang harus dipelajari organisasi digunakan untuk pengukuran efektivitas dalam rangka meningkatkan strategi kerja (Muhammad Asir et al., 2022).

Paradigma penelitian



Hipotesis

yang di ajukan dalam penelitian ini adalah di duga pengaruhnya signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Changshin Indonesia.

Proposisi penelitian

1. Peningkatan frekuensi komunikasi antara manajemen dan karyawan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan
2. Kualitas komunikasi yang tinggi yang mencakup kejujuran, keakraban, dan kesetiaan dalam komunikasi, akan mempengaruhi positif kualitas kerja yang di hasilkan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Sugiyono (2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan positivisme. Mereka digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan, dan analisis data kuantitatif/statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. (Rohayat, Suherman, & Anggela, 2024). Data sample yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai informasi untuk melengkapi penelitian ini. Data sample dilampirkan dalam koesoner (*google from*) dalam bentuk pertanyaan dalam pilihan jawaban dan yang harus di isi responden, di ambil dari 30 orang pekerja dalam penelitian ini kuesiner digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam bahasan ini akan di kembangkan konseptualisasi dari vatiabel-variabel yang di tetapkan sekaligus operasionalisasi dalam bentuk-bentuk.

Tabel 1.3 1

Operasional Variabel Komunikasi Dan Efektifitas Kerja

variabel	Dimensi	Indicator	Skala pengukuran
Komunikasi (x)	1. Frekuensi komunikasi	Jumlah pertemuan dan interaksi antara atasan dan karyawan	1,2,3,4
	2. Jenis komunikasi	Pembagian jenis komunikasi verbal atau tertulis	Pembagian jenis komunikasi yang di gunakan
	3. Kualitas komunikasi	Kejelasan, kejujuran, dan keakraban dalam komunikasi antara atasan dan karyawan	1,2,3,4
Efektifitas kerja (y)	1. Produktifitas	Tingkat kinerja karyawan dalam mencapai target kerja	1,2,3,4
	2. Kualitas kerja	Tingkat kepuasan pelanggan, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, dan tingkat kesalahan kerja	1,2,3,4
	3. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam melakukan pekerjaannya	1,2,3,4

Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas kerja sesuai dengan hasil nilai sign $0,001 < 0,05$ uji t table (2,025) dan uji t hitung (2,495).

Adapun penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Fransiska (2019) dengan judul “analisis kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Penggongsin Palangka Raya” sesuai dengan konteks maka dilihat secara parsial variabel Komunikasi (X1) yang menyatakan hasil penelitian bahwa t hitung sebesar $5,318 >$ dari t tabel 2,052 dan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) serta hasil penelitian juga menunjukkan adanya variabel Komunikasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai sebesar 37,7%. (Robert Fransiska, 2019).

Berdasarkan uji f secara simultan atau sama-sama pada variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja dengan uji f hitung 8,981 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan

Pada bagian akhir dari penelitian ini, dapat diuraikan dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk pengaruh dari komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh data 30 responden dengan cara menyebar kuisioner dan memiliki kriteria nilai tertentu. Dari pengolahan data tersebut dapat disimpulkan variabel komunikasi (X) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) dengan hasil t hitung ($5,318 >$ t table (2,052) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Fepi Febianti, Rika Kusdinar, & Rizki Ilham Maulana. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS ARSIP DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUMEDANG. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 2, 201–226.
- Muhammad Asir, Andy Ismail, Sy. Nurul Syobah, Panetir Bungkes, & Norvadewi. (2022). Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3, 2771–2779.

- robert fransiska. (2019). analisis kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap evektifitas kerja karyawan pada PT. Penggsdsisn palangka Raya. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6, 89–105.
- Stavros Kalogiannidis. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *EJBMR*, 5, 1–6.
- Marcus, G., Dotulong , L., & Raintung, M. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 1074-1086.
- Rohayat, Suherman, E., & Anggela, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CHANG SHIN INDONESIA. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 3022-3033.
- Simamora, F. N. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS KOTA SIBOLGA. *Jurnal Warta Edisi : 55*, 1829 - 7463.
- Sri Nova, Abdullah, H., Mahrizal, & Yanti, E. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas. *jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2339-1510.