

## Analisis Jurnal Internasional Pengaruh Komunikasi Kerja pada Kinerja Karyawan Perusahaan

Acep Samsudin<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>, Bene Dicta Ary Susanti<sup>3</sup>, Alya Nadia Zahrah<sup>4</sup>, Putri Maharanie<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, <sup>2</sup>bprabowo621@gmail.com<sup>2</sup>,  
22042010167@student.upnjatim.ac.id<sup>3</sup>, 22042010194@student.upnjatim.ac.id<sup>4</sup>,  
22042010196@student.upnjatim.ac.id<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*Analyzing several journals was carried out to find out what influence work communication has on the performance of workers in the company. To find out and gain a clearer understanding of how factors might influence the effectiveness of communication in organizations or companies. The method used is data analysis by paying attention to things such as the influence of work motivation, work compliance, work communication and employee performance. Looking at the existing data, it can be concluded that work motivation and communication in a company can increase employee productivity. Good work communication can be useful for companies in helping develop good work communication strategies and effectiveness.*

**Keywords :** *work communication and employee performance.*

### ABSTRAK

Melakukan analisis dari beberapa jurnal ini dilakukan untuk mengenal apa saja pengaruh komunikasi kerja pada kinerja para pekerja di perusahaan. Untuk mengetahui dan memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana faktor yang mungkin berpengaruh pada efektivitas komunikasi dalam organisasi maupun perusahaan. Metode yang digunakan adalah analisis data dengan memperhatikan hal-hal seperti pengaruh dorongan kerja, kepatuhan kerja, komunikasi kerja maupun kinerja karyawan. Melihat data yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi kerja yang baik dapat berguna untuk perusahaan dalam membantu mengembangkan strategi dan efektivitas komunikasi kerja yang baik.

**Kata kunci :** *komunikasi kerja dan kinerja karyawan.*

### PENDAHULUAN

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki manusia adalah salah satu hal penting pada sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan tentunya mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun dalam sebuah perusahaan, tidak semua kinerja karyawan mendapatkan output yang baik, karena tingkat kinerja karyawan yang relatif berbeda. Sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan lebih efektif. Salah satu bagian penting dalam menciptakan sumber

daya manusia yang baik adalah membangun komunikasi kerja yang baik.

Komunikasi kerja adalah suatu proses untuk saling bertukar informasi, gagasan, dan pesan antar karyawan pada forum ataupun perusahaan tertentu. Komunikasi kerja yang baik dapat membantu para pekerja dalam peningkatan efektivitas kerja, kepuasan kerja, koordinasi, mencegah kesalahpahaman serta meningkatkan kepercayaan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Oleh sebab itu, para pekerja perusahaan harus memperhatikan komunikasi kerja yang baik. Antara atasan dengan karyawan bawah maupun karyawan antar karyawan untuk meningkatkan keberhasilan kinerja dari perusahaan.

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi kerja dalam perusahaan. Dalam hal kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dapat membantu karyawan dalam menyampaikan pesan dengan jelas kepada pihak lain. Tidak hanya kemampuan dalam berkomunikasi, sumber daya manusia yang memiliki kepemimpinan yang baik dapat membantu memimpin dan mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Sumber daya manusia yang baik tentunya perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik pula. Dengan adanya keterampilan tersebut dapat membantu perusahaan dalam menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan maupun atasan.

Dalam sebuah perusahaan bukan hanya mempertimbangkan sumber daya karyawan saja, melainkan perlu juga untuk memperhatikan pemimpin dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang berjalan untuk mengatur suatu perusahaan. Kepemimpinan memiliki proses yang strategis karena kepemimpinan merupakan pusat yang memiliki peran utama dalam mengatur serta memelihara potensi kemampuan yang ada pada diri manusia. Kepemimpinan mampu membawa peran penting dalam perusahaan untuk meraih tujuan dari perusahaan dengan baik dan terstruktur. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin.

Dalam penelitian dikatakan bahwa model kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari para pekerja. Model kepemimpinan yang baik dapat membantu memotivasi para pekerja, memberikan arahan yang jelas, serta membangun hubungan yang baik antara atasan dan karyawan. Sebaliknya, model kepemimpinan yang kurang baik dapat memberikan efek negatif serta menurunkan kinerja dari karyawan. Karena karyawan merasa tidak termotivasi, tidak memiliki arahan yang jelas serta tidak memiliki hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan.

Bukan hanya itu saja, gaya kepemimpinan yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya pemimpin memilih untuk menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi dapat menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Sebaliknya, dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat dipahami

sebagai metode penelitian yang berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan bertujuan untuk pengujian hipotesis yang dibuat.” Sedangkan menurut Subagyo (2015) Metode penelitian adalah “suatu cara maupun jalan untuk mendapatkan kembali solusi dari segala permasalahan yang dibahas.”

Metode kualitatif, menurut penelitian sastra serta kritik sastra (Library Research), mengkaji konsep dan hubungan maupun akibat antar variabel dari buku serta jurnal offline dari perpustakaan ataupun online dari Mendeley Scholar Google dan media online lainnya. Pada penelitian kualitatif, tinjauan pustaka penting untuk digunakan dengan cara yang konsisten secara metodologis. Dalam artian metode kualitatif sebaiknya digunakan secara efektif agar tidak meracau pada pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Alasan utama yang dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian tersebut bersifat eksploratif “(Ali, H dan Limakrisna, 2013).”

Jurnal yang telah diidentifikasi ada perbedaan dalam penggunaan metode penelitian. Jurnal PT. Si Cepat Ekspres Indonesia, PT. Inti Terang Sukses dan PT. Ferdinand Mandiri menggunakan metode penelitian kuantitatif karena mempertimbangkan hubungan antara faktor-faktor dalam suatu populasi. Jurnal “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kepemimpinan (Sebuah Studi Literatur)” menggunakan metode penelitian kualitatif karena memerlukan untuk memberikan penjelasan suatu fenomena dengan detail dengan mengumpulkan data secara jelas yang menunjukkan pentingnya kejelasan dan detail dari data yang diteliti. Sedangkan Jurnal dari PT. Seven Surabaya memakai metode penelitian gabungan yakni metode penelitian kuantitatif serta metode penelitian kualitatif karena peneliti mengharapkan hasil yang lebih komprehensif.

Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan penelitian pustaka sebagai pendekatannya, dimana cara pengumpulan datanya dengan membaca, mengkaji, mempelajari, dan memahami dari jurnal-jurnal yang telah ada sesuai dengan topik pembahasan yang diambil. Sehingga peneliti tidak perlu terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengambilan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Komunikasi merupakan suatu kontak hubungan antar individu maupun kelompok di kehidupan sehari-hari. Komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi yang kurang efektif, akan tetapi efektif pada direktur untuk pemrograman, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan manajemen. Sedangkan komunikasi kerja adalah pergiliran informasi dan ide secara verbal maupun non-verbal dari satu individu ke individu lain atau ke kelompok lain dalam organisasi eksternal dan internal.

Komunikasi memiliki proses untuk memberikan informasi atau pesan kepada penerima pesan. Proses komunikasi kerja ini dibagi menjadi 2 tahap yaitu :

1. Proses Komunikasi Primer

Komunikasi primer merupakan suatu proses penyampaian pola pikir atau emosi kepada orang lain menggunakan simbol sebagai media penyampaiannya. Simbol yang digunakan adalah bahasa, gambar, gerak tubuh, tanda, gambar, warna, dan lainnya yang secara langsung mampu mengubah pola pikir atau emosi yang ada dalam komunikasi terhadap komunikator.

## 2. Proses Komunikasi Sekunder

Proses komunikasi sekunder merupakan suatu proses dimana komunikasi seseorang menyampaikan pesan dengan alat atau media sebagai media kedua setelah simbol sebagai media utama

Pada proses komunikasi terdapat 6 unsur yaitu sumber, pesan, media, penerima, efek atau pengaruh, dan umpan balik. Keenam unsur ini memiliki peran yang penting dan saling terhubung satu sama lain. Sumber atau sang pengirim merupakan seseorang yang mempunyai suatu informasi atau pesan yang ingin dibagikan kepada orang lain. Pesan maupun informasi ini adalah konten yang ingin disampaikan pengirim kepada penerima dimana jika pesan ini tidak ada maka komunikasi tidak berjalan. Media berfungsi sebagai sarana yang akan digunakan dalam mengirimkan pesan atau informasi kepada penerima. Penerima atau biasa disebut sebagai komunikan adalah seseorang yang menerima pesan dari komunikator. Dan umpan balik adalah titik akhir dari proses komunikasi ketika pesan telah terkirim dan diterima, serta dipahami oleh penerima pesan, kemudian penerima harus memberikan respon dengan memberikan tanggapan kepada sumber sebagai bentuk pemahaman proses komunikasi ini.

Pemilihan metode serta teknik yang digunakan dalam berkomunikasi harus disesuaikan dengan keadaan di saat komunikasi berlangsung agar menjadi efektif dan efisien. Komunikasi efektif adalah penyampaian aliran dari informasi yang disampaikan dapat berjalan dua arah dengan memahami dengan benar apa maksud dari komunikasi yang sedang berlangsung. Komunikasi yang efektif maka akan berdampak positif pada produktivitas dari aktivitas organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai perusahaan maupun anggota organisasi.

Berdasarkan data jurnal yang menganalisis beberapa perusahaan, diantaranya perusahaan PT Si Cepat Ekspres Indonesia, PT Seven Surabaya, PT Inti Terang Sukses dan PT Ferdinand Mandiri terkait dengan adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawainya. Dari menganalisis jurnal-jurnal tersebut dapat diketahui bahwa :

### a. PT Si Cepat Ekspres

Pada perusahaan PT Si Cepat Ekspres menunjukkan pengaruh yang signifikan dari adanya komunikasi kerja. Perusahaan Si Cepat Ekspres adalah perusahaan pengiriman logistik yang seluruhnya membutuhkan komunikasi dan koordinasi agar tidak terjadi kesalahpahaman antar pekerja. Komunikasi kerja pada PT Si Cepat Ekspres menunjukkan hubungan antara komunikasi dengan tingkat kinerja pegawai sebesar 66,3%. Sehingga dengan adanya komunikasi maka tingkat kinerja pegawai sangat tinggi.

### b. PT Seven Surabaya

Pada perusahaan PT Seven Surabaya yang berada di Sidoarjo, menganggap bahwa perubahan komunikasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, dari data yang diperoleh pada jurnal (Dina Rahmawati, 2020), komunikasi pada perusahaan ini bernilai negatif. Jadi pada PT Seven Surabaya komunikasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, karena contoh dari komunikasi negatif ini adalah bergosip dengan membicarakan hal kurang baik ataupun membicarakan musibah. Sehingga karyawan lebih memilih berbicara seperlunya terkait dengan pekerjaan agar kinerja mereka tidak menurun.

c. PT Inti Terang Sukses

Komunikasi kerja perusahaan PT Inti Terang Sukses terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan. Hal tersebut karena para pegawai di perusahaan merasa tahu akan tugasnya masing masing dan apabila melakukan komunikasi yang berlebihan atau terlalu banyak maka akan menimbulkan permasalahan seperti konflik, keributan, dan lain sebagainya. Hal itu juga dipicu oleh beberapa rekan kerja yang memiliki hubungan tidak akur

c. PT Ferdinand Mandiri

Pada perusahaan PT Ferdinand Mandiri menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif, dengan artian bahwa komunikasi pada perusahaan ini tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Hal tersebut membawa dampak yang positif pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

## KESIMPULAN

Manusia merupakan kelompok sosial yang membutuhkan interaksi satu dengan yang lainnya. Dengan adanya interaksi tersebut, maka komunikasi dapat terjadi, komunikasi sendiri adalah penyampaian informasi maupun pesan kepada orang lain yang bersifat sengaja dengan membawa pengaruh bagi kedua belah pihak. Komunikasi sendiri sudah terjadi ketika terlahir di dunia dan akan selesai apabila meninggalkan dunia ini.

Berdasarkan jurnal-jurnal penelitian mengenai komunikasi kerja pada kinerja karyawan perusahaan yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi, disiplin dan semangat kerja bagi karyawan perusahaan. Seiring meningkatnya motivasi, disiplin, serta semangat kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Serta dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan dari suatu perusahaan tersebut akan mudah untuk dicapai.

## DAFTAR PUSTAKA

Buololo, Feberius. "Journal of Economics and Business Letters." The impact of work stress, work communication, and work discipline on employee performance at PT. Ferdinand Mandiri, vol. 3, no. 3, 2023, pp. 38-43.

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 3 Nomor 1 (2024) 185 – 190 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i1.189

- Haitao, Niu. The Effect of Work Communication and Work Effectiveness on Leadership (A Study Literature), vol. 2, no. 4, 2022, pp. 152-158.
- Ramawati, Dina. THE EFFECT OF WORK COMMUNICATION, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SEVEN SURABAYA JAYA IN SIDOARJO, vol. 1, no. 1, 2020.
- Ratnawati, Whina. "Journal of Research in Business, Economics, and Education."The Effect of Work Communication And Work Discipline on Employee Performance at PT Si Cepat Ekspres Indonesia, vol. 3, no. 5, 2021.
- Samsudin, Acep. "Komunikasi Kerja." Manajemen Sumber Daya Manusia, ArtaMedia, 2023, pp. 86-93.
- Sinurat, Yenni Mariani. THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMACE AT PT.INTI TERANG SUKSES WITH WORK SPIRIT AS INTERVENING VARIABLES, vol. 3, no. 2, 2023, pp. 414-424,  
<https://radjapublika.com/index.php/MORFAI/article/view/1026/943>.