

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. ADEI PLANTATION
DAN INDUSTRI KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diakukan untuk Memenuhi Salah-satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1) pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



ALOITA PURBA
NPM : 155210910

MANAJEMEN/S1

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADEI PLANTATION DAN INDUSTRI DI KABUPATEN PELALAWAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Sementara perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Lokasi penelitian ini adalah PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan yang beralamat di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 81 orang. Sedangkan sampel ditetapkan secara sensus, sehingga keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 81 orang karyawan. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder, dan teknik pengumpulan data yang diterapkan yaitu teknik kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dengan menerapkan analisis statistik regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Komunikasi yang berlangsung pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dengan kategori baik; (2) Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan mencapai Efektivitas kerja yang tinggi; (3) Komunikasi berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) yang diperoleh yaitu sebesar 0,780. Adapun kontribusi variabel Komunikasi terhadap perubahan Efektivitas Kerja karyawan pada perusahaan tersebut, adalah sebesar 0,608 atau 60,8%. Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 0,626 atau 62,6%, antara lain seperti: motivasi kerja, pengawasan, pendidikan dan latihan kerja. Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti kemukakan antara lain yaitu kepada pihak pimpinan perusahaan hendaknya selalu berupaya secara intensif untuk membina dan mengembangkan komunikasi yang efektif di lingkungan perusahaan, baik antara pihak pimpinan dan bawahan maupun antara sesama rekan kerja karyawan; dan kepada karyawan perusahaan hendaknya selalu berupaya menjalinkan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja serta dengan pihak atas/pimpinan di perusahaan.

Kata kunci: komunikasi, efektivitas kerja, karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematikan Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Efektivitas Kerja	9
2.1.1. Pengertian Efektivitas Kerja	9
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	11
2.1.3. Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja	14
2.2. Komunikasi	19
2.2.1. Pengertian Komunikasi	19
2.2.2. Bentuk-Bentuk Komunikasi	21
2.2.3. Pola Komunikasi	22
2.2.4. Fungsi Komunikasi	27

	2.2.5. Faktor-faktor Dimensi Komunikasi	29
	2.2.6. Konsep Memperbaiki Komunikasi	32
	2.3. Penelitian Terdahulu.....	36
	2.4. Hipotesis	37
BAB III	: METODE PENELITIAN	
	3.1. Lokasi Penelitian	38
	3.2. Operasional Variabel	38
	3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	39
	3.4. Jenis dan Sumber Data	40
	3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
	3.6. Teknik Analisis Data	41
BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
	4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	44
	4.3. Aktivitas Perusahaan	45
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Identitas Responden	50
	5.2. Analisis Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan	53
	5.3. Analisis Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan	70
	5.4. Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan	88

BAB VI	: PENUTUP	
6.1.	Kesimpulan	92
6.2.	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN		



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1.	: Jumlah Karyawan PT. Adei Plantation and Industry di Kabupaten Pelalawan	3
Tabel 3.1.	: Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 5.1.	: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	50
Tabel 5.2.	: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 5.3.	: Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 5.4.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan Pengarahan atau Instruksi Kerja	55
Tabel 5.5.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan informasi mengenai apa yang harus dilaksanakan	56
Tabel 5.6.	: Tanggapan Responden Mengenai Indikator Memberikan Informasi tentang prosedur dan praktik organisasional.....	58
Tabel 5.7.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan.....	59
Tabel 5.8.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Menyajikan Informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanampengertian tentang tujuan yang ingin dicapai	60
Tabel 5.9.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Komunikasi ke atas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi	62
Tabel 5.10.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Komunikasi ke atas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-	

	tugasan organisasi.....	64
Tabel 5.11.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Hubungan komunikasi antar karyawan dengan karyawan	66
Tabel 5.12.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Permasalahan yang dibicarakan	67
Tabel 5.13.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi	68
Tabel 5.14.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Pemberdayaan	72
Tabel 5.15.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Kerja Tim ..	73
Tabel 5.16.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Kemampuan berkembang	74
Tabel 5.17.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Nilai inti ..	76
Tabel 5.18.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesepakatan	77
Tabel 5.19.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Koordinasi dan integrasi	78
Tabel 5.20.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Perubahan	80
Tabel 5.21.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Berfokus pada pelanggan	81
Tabel 5.22.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Keadaan organisasi	82
Tabel 5.23.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Strategi yang terarah dan tetap	84
Tabel 5.24.	: Tanggapan Responden Tentang Indikator Tujuan dan objektivitas	85
Tabel 5.25.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1. : Bagan Struktur Organisasi PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.....	45
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. : Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2. : Jawaban Responden Tentang Variabel Komunikasi	101
Lampiran 3. : Jawaban Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja	102
Lampiran 4. : Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS For Window ...	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata, sedangkan organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan usaha, dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga organisasi, baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan perusahaan swasta, tidak lagi hanya sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi sudah menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan tenaga penggerak yang sulit digantikan oleh apapun dan peranan manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan semakin diyakini kepentingannya sehingga makin mendorong manusia tersebut mencapai kondisi yang optimal sesuai dengan tujuan pokok manajemen sumber daya manusia. Disinilah manajemen setiap perusahaan ditantang bagaimana caranya agar mereka terus dapat mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang sudah ada tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan atau organisasi ataupun kepentingan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja yang tepat dan relevan saat ini.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi di dalam peningkatan profesionalisme para karyawan adalah dengan meningkatkan efektivitas mereka di dalam bekerja.

Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan suatu organisasi, oleh karena itu eksistensi dan pertumbuhan organisasi akan lebih terjamin apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektifitas kerja para personel yang ada didalamnya.

Efektivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan karyawan, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan lebih baik dari yang ditetapkan maka karyawan tersebut tergolong sebagai karyawan yang efektif.

PT Adei Plantation dan Industri merupakan perusahaan yang berasal dari Malaysia. Perusahaan ini menanamkan modalnya pada sektor usaha perkebunan kelapa sawit dan industri penghasil *CrudePalm Oil* (CPO) yang mengolah bahan baku Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Perusahaan perkebunan PT Adei Plantation dan Industry yang beroperasi di Riau terdapat di daerah Mandau Bengkalis dengan investasi 9000 hektar kebun sawit, diPelalawan PT Adei Plantation

memiliki HGU seluas 12.860 hektar dan areal tanam seluas 12.136 hektar kebun sawit.

Pada PT Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan produksi selalu meningkat setiap tahunnya. Tercapainya target produksi tidak terlepas dari tingginya partisipasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jumlah karyawan selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. Adei Plantation and Industry di Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	84
2015	98
2016	90
2017	89
2018	81

Sumber: PT Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, 2019

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan di dalam bekerja berakibat karyawan akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat menjadi acuan untuk mencapai efektivitas kerja salah satunya adalah faktor komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerjasama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan bagian administrasi keuangan dalam upaya mengefektifkan di dalam komunikasi agar tidak terjadinya kesalahpahaman dan penyimpangan kerja karyawan agar hasil yang di dapat sesuai dengan hasil yang direncanakan yang sebagaimana dalam rangka memenuhi persyaratan teknis suatu ketaatan management di dalam sebuah lembaga atau organisasi formal. Apabila komunikasi di bagian administrasi keuangan telah berjalan dengan baik, maka hasil yang di capai akan sesuai dengan apa yang di rencanakan.

Salah satu faktor penunjang keberhasilan efektivitas kerja di dalam tugas pokok dan fungsi yaitu dilakukannya komunikasi yang baik dan berlanjut demi tercapainya koordinasi yang membuat tujuan tercapai secara tepat waktu dan efektif.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti menemukan masalah efektivitas kerja pada PT Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, hal ini terlihat dari:

1. Ketepatan waktu Contoh: seharusnya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi pada kenyataannya karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih dari yang ditentukan.
2. Hasil pekerjaan belum sesuai dengan apa yang direncanakan. Contoh: karyawan di bagian administrasi keuangan masih mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan serta belum

meratanya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaan tersebut.

Masalah diatas, peneliti menduga disebabkan oleh komunikasi yang belum dilakukan berdasarkan karakteristik komunikasi:

1. Komunikasi ke atas, contoh: Ketika karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terdapat hambatan atau masalah, karyawan kurang berkoordinasi kepada atasan dan terlalu memaksakan untuk menyelesaikannya sendiri.
2. Komunikasi horizontal, Koordinasi yang dilakukan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan semestinya, hal tersebut diduga karena terjadinya miss atau komunikasi yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Contoh: karyawan dalam bekerja terlalu berjalan sendiri-sendiri dan kadang juga malah saling mengandalkan sehingga berdampak pada hasil yang idak optimal.

Komunikasi memiliki bagian penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Komunikasi dapat didefenisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi prilaku. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistikyaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannyauntuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga

konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibangku perkuliahan.
2. Bagi Instansi dapat memberikan masukan kepada pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, terutama berkaitan dengan komunikasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan.

3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Penyusunan penulisan skripsi ini secara garis besar ini, terdiri dari dalam 6 (enam) bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Komunikasi karyawan dan Efektivitas kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation dan

Industri di Kabupaten Pelalawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Efektivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut.

Menurut Siagian (2012:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut.

Istilah efektif (*effektive*) dan (*efficien*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas

sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut para ahli mengemukakan definisi tentang efektivitas sebagai berikut, menurut Umar (2010:121) efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Sedangkan menurut Handyningrat (2009:38) efektivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sedang melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan atau melahirkan hasil dari kegiatan itu. Disamping itu Schermerhon (2008:5), mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas juga, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam suatu kelompok ataupun organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas kerja

Sutarto dalam Tangkilisan (2012:60), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah faktor internal dan eksternal dapat digambarkan pada skema teori berikut:

1. Faktor internal.

Faktor internal ini meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, faktor-faktor itu saling mempengaruhi lebih jauh diuraikan pula bahwa terdapat azas-azas penting dalam faktor internal sebagai berikut: (a) *Departemenisasi*, kegiatan menyusun satuan-satuan organisasi, (b) *Fleksibilitas*, keadaan dimana struktur organisasi mudah diubah untuk disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan yang datangnya dari lingkungan organisasi, (c) *Rentangan kontrol*, terbanyak satuan bawahan langsung yang dapat dipimpin dengan baik oleh atasan, (d) *Berkelangsungan*, kondisi organisasi untuk memberikan dukungan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki agar aktivitas organisasi berjalan terus, (e) *kepemimpinan, (leading)* yaitu proses pemerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, (f) *keseimbangan*, satuan-satuan organisasi ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya.

2. Faktor eksternal.

Faktor eksternal mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran

dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada.

Jones (dalam Tangkilisan, 2012:64), mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi maupun norma-norma sosial yang ada yaitu: (a) *lingkungan organisasi*, dimana organisasi beroperasi selalu berhadapan dengan sistem yang tidak menentu bagi yang meliputi dukungan pelanggan, pemasok bahan-bahan maupun tantangan dari pelaku yang lain, (b) *lingkungan teknologi*, dimana organisasi dapat bertahan jika mampu memberikan pelayanan dan produk yang sebaik-baiknya dan untuk mencapai hal itu maka dibutuhkan penyesuaian yang tepat guna, (c) *proses organisasi*, dimana organisasi akan mampu berkembang bila menerapkan strategi yang tepat untuk keluar dari suatu krisis yang dialaminya. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa faktor internal yang terdiri dari indikator kepemimpinan (*Leader*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Adapun empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Steers (2010:8), sebagai berikut:

- a. Karakteristik Organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap

yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

- b. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksteren yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan interen yaitu yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja, merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun tehnologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.
- d. Karakteristik Manajemen, adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan

mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam hal ini kepemimpinan dalam mengkoordinasi orang sangatlah perlu guna meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

2.1.3. Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Berikut dimensi efektivitas kerja menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:45) sebagai berikut:

a. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikuti sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi

sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (*Empowerment*), kerja tim (*Team Orientation*) dan kemampuan berkembang (*Capability Development*).

1) Pemberdayaan (*empowerment*)

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses yang memungkinkan staf untuk memiliki input dan kontrol atas pekerjaan mereka, serta kemampuan untuk secara terbuka berbagi saran dan ide mengenai pekerjaan mereka. Pemberdayaan akan membuat staf memiliki kekuasaan untuk mampu membuat pilihan dan berpartisipasi pada tingkat yang lebih bertanggung jawab yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia pada diri staf tersebut serta mengakibatkan staf akan berpikiran positif terhadap lingkungannya.

2) Kerja tim (*team orientation*)

Kerja tim (*Team Orientation*) menunjukkan efektifnya kerja secara tim dalam memberikan kontribusi pada organisasi yang mana proses di dalam kerja tim merupakan usaha untuk memecahkan suatu masalah dan meningkatkan inovasi anggotanya.

3) Kemampuan berkembang (*capability development*)

Kemampuan berkembang (*Capability Development*) adalah kemampuan suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan stafnya sehingga mampu berkompetisi dan mencapai tujuan organisasi.

b. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi (*Consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*Agreement*), koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*).

1) Nilai inti (*core value*)

Nilai inti (*core value*) adalah pedoman atau kepercayaan permanen mengenai sesuatu tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku staf dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kesepakatan (*agreement*)

Kesepakatan (*Agreement*) adalah suatu proses ketika staf di dalam organisasi dapat mencapai kesamaan pendapat tentang masalah-masalah yang terjadi atau suatu hal yang mendasari dan mampu menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi di dalam organisasi.

3) Koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*)

Koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*) adalah berbagai fungsi serta unit di dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengganggu hak masing-masing. Koordinasi dan integrasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan pelayanan yang diberikan kepada publik.

c. Adaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*Creating Change*), berfokus pada pasien (*Customer Focus*) dan keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

1) Perubahan (*creating change*)

Perubahan (*Creating Change*) adalah kemampuan organisasi untuk melakukan pembaharuan, mampu mengikuti perkembangan dan bereaksi dengan cepat terhadap tren serta mengantisipasi dampak dari pembaharuan tersebut.

2) Berfokus pada pelanggan (*costumer focus*)

Berfokus pada pasien (*Customer Focus*) adalah kemampuan organisasi untuk mampu memberikan perhatian pada kepuasan pelanggan.

3) Keadaan organisasi (*organizational learning*)

Keadaan organisasi (*Organizational Learning*) adalah proses yang mendukung organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta

mampu bertumbuh ke arah yang lebih baik melalui penciptaan dan pengaplikasian hal-hal baru seperti knowledge, kemampuan dan kompetensi sekaligus mampu mentransformasikannya kepada anggota lainnya. Keadaan organisasi merupakan kemampuan organisasi menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasi dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan dan meningkatkan pengetahuan.

d. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2004) yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objectif*).

1) Strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*)

Strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*) merupakan rencana yang jelas mengenai tujuan organisasi dan membuat anggota organisasi memahami kontribusi dan fungsi mereka di dalam organisasi. Manager tingkat pertama yang secara umum lebih dilibatkan dalam penetapan strategi. Strategi merupakan elemen penting yang memberikan penjelasan mengenai cara-cara untuk melaksanakan suatu tindakan.

2) Tujuan dan objektivitas (*goals and objectivity*)

Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objectivity*) merupakan hasil yang diinginkan melalui usaha yang terarah dapat diukur, ambisius namun tetap realistis. Tujuan dan objektivitas merupakan kumpulan sasaran yang dikaitkan dengan misi, visi, serta strategi dan mampu memberikan arahan yang jelas bagi staf untuk bertindak.

2.2. Komunikasi

2.2.1. Pengertian Komunikasi

Pengertian Komunikasi internal sudah banyak didefenisikan oleh banyak orang, masing-masing memiliki defenisi yang berbeda-beda. Tetapi Pada umumnya komunikasi ini setidaknya melibatkan dua orang atau lebih yang saling bertukar informasi, ada si pengirim pesan dan penerima pesan dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi internal, dimana komunikasi internal merupakan dasar dari kerjasama.

Menurut Purwanto (2009:3), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Selanjutnya menurut Moor dalam Rohim (2009:8) komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan

berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sedangkan menurut Thoha (2010:163), komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Selain itu ada juga pendapat Ivancevich (2009:116) komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

Sementara Efendy (2010:13), mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Komunikasi menurut Shanon dan weaver dalam Wiryanto (2012;7) adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Menurut Sudarmo dan Sudita (2014:196) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk

lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

2.2.2. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Menurut Purwato (2009:3) pada dasarnya, ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis maupun lisan.

Dalam dunia bisnis dapat dijumpai berbagai macam contoh komunikasi verbal, misalnya :

- Berdiskusi dalam suatu kerja tim (*teamwork*).
- Melakukan wawancara kerja dengan pelamar kerja di suatu perusahaan.
- Melakukan *chatting* dengan teman sejawat di internet.
- Membuat dan mengirim surat pengumuman ke media massa.

2. Komunikasi Nonverbal

Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh (*body language*) sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Berikut ini adalah beberapa contoh perilaku yang menunjukkan komunikasi nonverbal:

- Membuang muka untuk menunjukkan sikap tidak senang atau antipati terhadap orang lain.

- Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berpikir keras.
- Membuang muka untuk menunjukkan sikap tidak senang atau antipati terhadap orang lain.

2.2.3. Pola Komunikasi

Menurut Purwanto (2009:40) saluran dalam komunikasi formal terdiri dari empat yaitu:

1. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Secara sederhana, transformasi informasi dari manajer dalam sebuah level kebawah merupakan komunikasi dari atas kebawah. Aliran komunikasi dari manager kebawah tersebut, umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manager yang melakukan komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mekoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) kebawah (karyawan) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

Menurut Katz dan Khan, komunikasi kebawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

- a. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu,
- b. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan,

- c. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional,
- d. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan,
- e. Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

2. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi komunikasi dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) ke atas (manager). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal atau juga yang biasa disebut dengan komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian – bagian yang memiliki posisi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

Didalam praktiknya terdapat kecenderungan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya manajer suka melakukan tukar menukar informasi dengan rekan kerjanya di departemen atau divisi yang berbeda, terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi perusahaan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif diantara mereka yang memiliki posisi sederajat, baik dalam suatu departemen maupun diantara beberapa departemen.

4. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi yang satu ini memang agak lain dari beberapa bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memang menyimpang dari bentuk-bentuk tradisional yang ada, seperti komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Suatu study pernah dilakukan menunjukkan bahwa, baik komunikasi lateral maupun komunikasi diagonal, lebih banyak diterapkan dalam suatu organisasi berskala besar mana kala terdapat saling ketergantungan antar bagian atau antar departmen yang ada dalam organisasi tersebut.

Teori diatas juga didukung oleh Muhammad (2010:24) bentuk – bentuk komunikasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah. Komunikasi kebawah adalah dimana komunikasi menunjukkan arus pesanyang mengalir dari pada atasan atau para pimpinan kepada bawahannya.komunikasi ini dapat diklasifikasikan dalam lima tipe yaitu:
 - a. Instruksi tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan ini berpariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program, pelatihan tertentu dan sebagainya.
 - b. Rasional, yaitu pesan yang disampaikan menjelaskan mengenai tujuan aktivitas bagaimana kaitannya itu dengan orang lain dalam organisasi atauobjective organisasi.

- c. Idiologi, yaitu perluasan dari pesan rasional.
- d. Informasi, yaitu untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek organisasi, peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain.
- e. Balikan, yaitu pesan informasi mengenai ketetapan individu dalam melakukan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dari atasan ke bawahan itu perlu dilakukan agar komunikasi kebawah ini dapat dilakukan dengan baik, agar sesuai dengan tujuan organisasi, begitu juga dengan komunikasi dari bawah keatas untuk mengetahui masalah dan kendala yang dialami oleh karyawan.

1. Komunikasi keatas. komunikasi keatas berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi atau pimpinan. Menurut Pace dan Faules (2009:189) Komunikasi keatas memiliki beberapa fungsi atau nilai tertentu. Fungsi komunikasi keatas yaitu:
 - a. Dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
 - b. Arus komunikasi atas memberikan informasi yang berharga membuat keputusan.
 - c. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.

- d. Komunikasi keatas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan memberikan supervisor mengetahuinya.
- e. Komunikasi menjadi supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi ke bawahan.
- f. Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas organisasi.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf, karyawan, dan sebagainya. Komunikasi horizontal seringkali beralngsung secara tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang reaksi atau padawaktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desuskan seringkali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka. Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal.

3. Komunikasi Diagonal/Komunikasi Silang.

Yakni komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.dalam komunikasi diagonal pimpinan memberikan instruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Bawahannya memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada pimpinannya (Effendy, 2010:123). Komunikasi dua arah secara timbal

balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kebawaha, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan, atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi diagonal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan. Bias saja bertahap melalui tingkatan-tingkatan yang banyaknya bergantung pada besarnya dan kompleksnya organisasi.

2.2.4. Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando, berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya

dengan baik akan merangsang lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumberdaya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Dari keempat fungsi ini tidak bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting dari fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan secara tersendiri.

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.2.5. Faktor-faktor Dimensi Komunikasi

Dimensi komunikasi yang meningkatkan efektifitas komunikasi bertujuan untuk meningkatkan kesamaan arti antara pesan yang dikirim dengan pesan yang diterima dan efektifitas dalam komunikasi ini dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Persepsi. Persepsi adalah inti komunikasi sedangkan penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian balik (decoding) dalam proses komunikasi. Hal ini jelas terlihat pada pengertian persepsi yang disampaikan oleh Wenburg dan Wilmot (2010:55) yang mengatakan bahwa persepsi adalah cara organisme memberikan makna. Sedangkan Verdenber (2009:71) menyatakan bahwa persepsi proses meafsirkan informasi indrawi. Persepsi dikatakan sebagai inti komunikasi karena jika persepsi seseorang tidak akurat, maka tidak mungkin orang tersebut mampu berkomunikasi dengan baik
- b. Reaksi Emosional atau Keadaan Emosi. Emosi adalah suatu yang dirasakan oleh seseorang secara mendalam. Perkataan 'emosi' bermakna 'gerakan tenaga' yang berasal dari perkataan lain. Menurut Childre dan Martin (2009:60) pengalaman emosi seseorang memberi kesan terhadap sel-sel otak dan ingatan, lalu membentuk corak-corak yang mempengaruhi perilaku seseorang.
- c. Keahlian Berkomunikasi. Menurut Stephen dalam Kaloh (2006:93) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan keterampilan paling

penting dalam hidup seseorang. Seperti halnya bernafas, komunikasi merupakan sesuatu yang otomatis terjadi, sehingga seseorang tidak tertantang untuk belajar berkomunikasi secara efektif dan santun.

d. Saluran atau media komunikasi. Dewi (2010:95) mengatakan bahwa pemilihan saluran dan media sangat penting dilakukan dalam perencanaan pesan bisnis yang terpusat pada penerima. Komunikasi efektif dan tidak efektif dapat dibedakan melalui pilihan atas saluran dan media komunikasi terdiri atas saluran dan media komunikasi. Pilihan saluran dan media komunikasi sangat tergantung pada sifat pesan, waktu, formalitas dan harapan penerima. Saluran komunikasi terdiri dari saluran komunikasi lisan (*oral communication*) dan saluran komunikasi tertulis (*written communication*). Masing-masing saluran memiliki beberapa jenis media. Media yang dimaksud disini adalah alat atau sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengirim kepada penerima.

1) Saluran dan Media Komunikasi Lisan. Komunikasi lisan merupakan saluran yang paling banyak digunakan dalam bisnis. Komunikasi ini antara lain percakapan antara dua orang secara langsung, melalui telepon, wawancara, pidato, seminar, pelatihan dan persentasi bisnis. Saluran ini relatif disukai karena sederhana, spontan, nyaman, praktis, dan ekonomis, serta memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam memberikan umpan balik (*feedback*). Tentu saja tidak semua pesan bisa dengan tepat di komunikasikan secara lisan. Informasi yang kontroversial dan aktivitas

pengambilan keputusan akan terasa sesuai bila menggunakan saluran itu karena reaksi nonverbal penerima mudah diketahui dan komunikator dapat dengan segera mengambil tindakan yang tepat. Kekurangan atau kelemahan saluran ini adalah sifatnya yang spontan sehingga pesan sering tidak dapat direncanakan dan diorganisasikan dengan baik. Disamping itu, pesan lisan yang disampaikan dari orang ke orang akan membuka peluang terjadinya distorsi.

2) Saluran dan Media Komunikasi Tertulis. Pesan-pesan tertulis dalam bisnis di buat dalam berbagai bentuk, misalnya surat, memo, proposal, dan laporan. Pilihan kata dalam pesan tertulis dilakukan dengan hati-hati untuk mempertahankan nada sopan dan bersahabat. Pesan-pesan tertulis bisa ditulis tangan atau dengan bantuan media elektronik. Media elektronik yang biasanya dipergunakan adalah mesin faksimile, telegram dan email. Saluran komunikasi tertulis dapat dipergunakan jika:

- a) Tidak diperlukan umpan balik secara langsung dari penerimaan
- b) Pesan terinci dan kompleks
- c) Memerlukan perencanaan yang seksama
- d) Memerlukan catatan permanen
- e) Penerima dalam jumlah banyak
- f) Penerima sulit dijangkau karena tersebar secara geografis
- g) Ingin meminimalkan peluang distorsi

Adapun kelebihan daripada saluran komunikasi tertulis adalah adanya kesempatan bagi para komunikator untuk merencanakan dan mengendalikan pesan.

2.2.6. Konsep Memperbaiki Komunikasi

Dalam melakukan komunikasi, adakalanya hasilnya tidak sesuai dengan apa yang Anda harapkan. Dengan kata lain, komunikasi yang Anda lakukan tidak efektif, tidak mencapai sasaran dengan baik. Oleh karena itu, untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif diperlukan beberapa persyaratan, yaitu persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan/keserasian.

a. Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh komunikan atau tidak. Bila prediksinya tepat, audiens akan dapat membaca dan menerima tanggap-annya dengan benar. Kemudian, audiens sebagai penerima pesan akan mengantisipasi bagaimana reaksi komunikator (pengirim pesan) dalam menyusun umpan balik, dengan tetap melakukan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

b. Ketepatan

Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berpikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi (miscommunications).

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian pula, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan bahwa substansi atau inti pesan yang ingin disampaikan kepada pihak lain benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, komunikator juga harus memahami dengan baik apa maksud dan tujuan penyampaian suatu pesan tersebut.

d. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya, reaksi audiens bergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

e. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil memberi kesan yang baik kepada audiensnya.

Komunikasi yang efektif dapat mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam komunikasi dengan memperhatikan tiga hal sebagai berikut:

1. Membuat Suatu Pesan secara Lebih Berhati-Hati

Langkah pertama yang perlu diperhatikan dalam berkomunikasi adalah memperhatikan maksud dan tujuan berkomunikasi dan audiens yang dituju. Katakan apa yang dikehendaki dengan menggunakan bahasa yang jelas, sederhana, mudah dipahami, dan tidak bertele-tele. Jelaskan hal-hal yang penting dan jangan lupa tekankan dan telaah ulang butir-butir tersebut.

2. Minimalkan Gangguan dalam Proses Komunikasi

Melalui pemilihan saluran komunikasi yang hati-hati, komunikator dapat membuat audiensnya lebih mudah memusatkan perhatian pada pesan yang disampaikan. Penyampaian pesan dengan cara lisan (oral) akan efektif bila lokasi atau tempat penyampaian pesan teratur, rapi, nyaman, sejuk, dan sebagainya.

3. Mempermudah Upaya Umpan Balik antara Pengirim dan Penerima Pesan

Agar pemberian umpan balik (*feedback*) tersebut memberikan suatu manfaat yang cukup berarti, cara dan waktu penyampaiannya harus direncanakan dengan baik. Kalau komunikator menghendaki umpan balik yang cepat, dapat dipilih sarana komunikasi yang cepat, misalnya melalui tatap muka atau melalui telepon. Akan tetapi, bila umpan balik yang cepat tidak terlalu dipentingkan, sarana tertulis (surat) dapat menjadi alternatif yang baik untuk menyampaikan pesan.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Onong Uchjana (2009:17) menyatakan : Komunikasi internal adalah komunikasi antara atasan dengan bawahan yang berada di dalam organisasi itu

sendiri, yakni para karyawan secara timbal balik. Sehingga efektivitas kerjanya akan terjaga.

Berdasarkan uraian diatas, maka semakin jelas bahwa hubungan komunikasi dengan efektivitas kerja sangatlah erat, yakni adanya suatu hubungan yang positif dalam artian bahwa apabila komunikasi meningkat maka keefektifan kerja pun akan meningkat dengan unsur persyaratan komunikasi, seorang pimpinan dalam melaksanakan komunikasi, haruslah sesuai dengan unsur persyaratan komunikasi, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Komunikasi merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai personal yang menduduki jabatan. Komunikasi dapat diartikan sebagai kemampuan interaksi dalam berkoordinasi untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi dengan standar yang di tetapkan.

Salah satu tolok ukur berjalannya organisasi yang efektif dan menghasilkan output sesuai dengan yang di harapkan yaitu komunikasi yang optimal. komunikasi merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil komunikasi dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapain tujuan yang dilakukan.

Untuk mendapatkan keefektifan yang tinggi seharusnya adanya sebuah korelasi dari apa yang telah di tentukan dengan apa yang terjadi di lapangan. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian antara tujuan dengan hasil yang di capai karena adanya komunikasi yang jelas dan rinci.

Isu tentang efektivitas atau keefektifan organisasional telah menjadi salah satu banyak subjek penelitian elusive dalam manajemen dan organisasi. Untuk membantu para pemimpin membuat organisasinya efektif, tiap disiplin ilmu dalam bidang organisasi dan manajemen memberi sumbangan dengan satu dan lain cara. Manajemen membantu para manajer untuk menyusun strategi formulasi, implementasi dan evaluasi pencapaian tujuan, atau merencanakan tujuan, mengorganisasi pekerjaan, menyediakan sumber daya, mengkomunikasikan informasi kerja, menggerakkan dan mendorong karyawan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan agar tujuan tercapai secara efisien dan efektif.

2.3. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Untung Sriwidodo (2009)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Efektivitas kerja Karyawan Dinas Pendidikan.	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, kesejahteraan dan efektivitas kerja karyawan	Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas pendidikan kabupaten Sukoharjo, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka efektivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2.	M. Isa Indrawan (2009)	Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan SDM Terhadap Efektivitas kerja SDM	Kompetensi Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas kerja	Hasil statistic membuktikan bahwa kompetensi komunikasi dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan

				terhadap efektivitas kerja dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%.
3.	M. Kiswanto (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda	Kepemimpinan, Komunikasi dan Efektivitas kerja Karyawan	Analisis Determinasi 0,552/55,2% menjelaskan terdapat hubungan yang kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan. sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan variabel komunikasi memberikan pengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawanyang beralamat di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel dalam penelitian ini disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1.Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X) Daft (2006:414) komunikasi dapat didefenisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi prilaku.	1. Komunikasi kebawah	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu, b. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan, c. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional, d. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan, e. Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai. 	Likert

	2. Komunikasi ke atas	a. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi b. Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi.	
	3. Komunikasi Horizontal	a. Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan b. Permasalahan yang dibicarakan.	
Efektivitas kerja (Y) Siagian adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan Job deskripsinya.	1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Adaptasi 4. Misi	a. Pemberdayaan b. Kerja tim c. Kemampuan berkembang a. Nilai inti b. Kesepakatan c. Koordinasi dan integrasi a. Perubahan b. Berfokus pada pelanggan c. Keadaan organisasi a. Strategi yang terarah dan tetap b. Tujuan dan objektivitas	Likert

Sumber : Data Olahan, 2019

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan sebanyak 81 orang karyawan.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebanyak 81 orang responden, dengan kriteria responden yaitu karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan yang ditetapkan dengan menggunakan teknik sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan lapangan.
2. Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel penelitian tersebut, adalah menggunakan Regresi Linear Sederhana, yaitu dengan model:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Efektivitas kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Komunikasi

X = Komunikasi

ε = Epsilon

- a. Menentukan Koefisien regresi (r^2)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel Komunikasi terhadap Efektivitas kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan

- b. Menentukan Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak terbatas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X)

Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka digunakan nilai ordinal (kuantitatif) yang berpedoman pada skala likert berikut:

- Sangat Setuju / Sangat Baik : bobot / nilai = 5
- Setuju / Baik : bobot / nilai = 4
- Cukup : bobot / nilai = 3
- Tidak Setuju / Tidak Baik : bobot / nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik : bobot / nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan budidaya tanaman kelapa sawit serta pengolahan hasil perkebunan berupa tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*).

PT Adei Plantation dan Industri merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang berasal dari Malaysia, yaitu perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad. Perusahaan perkebunan PT Adei Plantation dan Industry yang beroperasi di wilayah Propinsi Riau terdapat di daerah Mandau Kabupaten Bengkalis dengan investasi seluas 9000 hektar kebun sawit, sementara di daerah Kabupaten Pelalawan PT Adei Plantation memiliki kebun sawit seluas 12.136 hektar.

PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan terletak di Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan dan Bunut, yang beroperasi secara komersil sejak tahun 2003, dengan produktivitas Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit rata-rata 252.000 ton pertahun. Di samping itu, perusahaan tersebut juga mendirikan fasilitas pabrik pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit dengan kapasitas 60 ton/jam dan 90 ton/jam.

Adapun tujuan perusahaan adalah:

- Menuju perusahaan yang dapat tumbuh dan kokoh sehingga dapat menjadi menjadi andalan bagi dunia usaha.

- Menjaga lingkungan yang aman dan kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat maupun negara.
- Mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.
- Meningkatkan ikatan yang lestari diantara sesama karyawan.
- Mendukung program pemerintah di bidang ekonomi dalam rangka pembangunan nasional, sehingga berkemampuan daya saing di dunia usaha dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.
- Mengembangkan *Community Development*, khususnya dalam rangka memberantas kemiskinan di daerah perkebunan yang diinvestasikan.

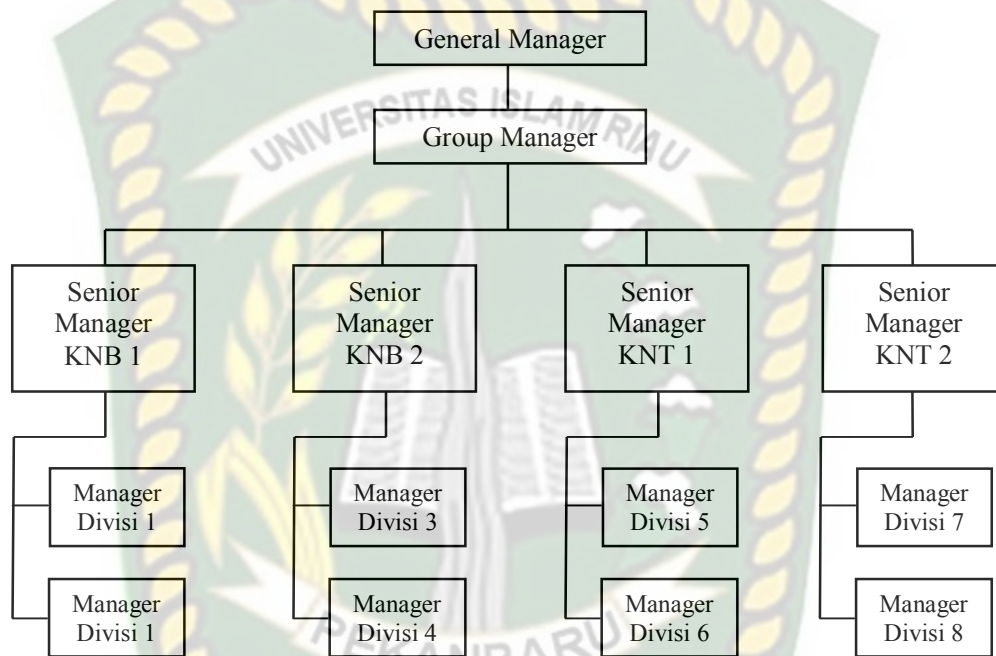
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan perangkat yang cukup penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama organisasi perusahaan yang berskala besar dimana terdiri dari unit-unit kerja yang relatif banyak. Hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi perusahaan maka pembagian tugas dari keseluruhan aktivitas di perusahaan dapat diketahui dengan jelas. Dengan begitu maka setiap individu karyawan dan setiap unit kerja dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Demikian halnya pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dipimpin oleh

seorang General Manager yang dibantu oleh pimpinan pada setiap bagian/unit kerja. Adapun struktur organisasi pada perusahaan tersebut adalah seperti pada gambar bagan berikut:

Gambar IV.1. Bagan Struktur Organisasi PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan



Sumber: PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan

4.3. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas yang berlangsung pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah meliputi:

a. Pengelolaan Perkebunan

1. Penyiapan lahan perkebunan

Penyiapan lahan perkebunan merupakan aktivitas perusahaan untuk mempersiapkan areal lahan perkebunan milik perusahaan yang akan

ditanami dengan bibit tanaman kelapa sawit. Penyiapan lahan untuk perkebunan dilakukan dengan pembersihan lahan dari gulma dan tumbuhan lainnya, baik yang dilakukan dengan cara manual, mekanis maupun kimiawi.

Penyiapan lahan perkebunan yang akan ditanami bibit kelapa sawit tersebut juga termasuk pembuatan jalan, jembatan dan drainase yang diperlukan.

2. Pembibitan

Pembibitan ialah suatu aktivitas perusahaan dalam menyediakan bibit tanaman kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan bibit yang akan ditanam di areal perkebunan perusahaan. Proses pembibitan tanaman kelapa sawit dilakukan dengan menanam kecambah kelapa sawit pada wadah plastik berukuran kecil. Bibit tanaman kelapa sawit yang telah ditanam dalam tersebut selanjutnya diletakkan pada tempat yang tidak terkena sinar matahari secara langsung.

Setelah masa pemeliharaan selama lebih kurang 3 bulan, selanjutnya bibit tanaman kelapa sawit tersebut dipindahkan ke dalam polybag. Setelah berumur lebih kurang 12 bulan maka bibit tanaman kelapa sawit siap untuk ditanam pada areal lahan perkebunan. Pemeliharaan bibit tanaman kelapa sawit tersebut antara lain dilakukan dengan penyiraman tanaman, pemupukan serta pembersihan dari gulma.

3. Penanaman

Penanaman ialah aktivitas perusahaan untuk menanam bibit

tanaman kelapa sawit yang telah dipersiapkan pada areal lahan perkebunan perusahaan. Aktivitas penanaman meliputi penyiapan pancang tanam, lubang tanam, memindahkan bibit tanaman dari lokasi pembibitan, dan melakukan penanaman bibit kelapa sawit.

Dalam penanaman bibit tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan juga disertai penanaman tanaman kacang yang berfungsi sebagai tanaman penutup tanah untuk menghindari tumbuh dan berkembangnya gulma di sekitar tanaman kelapa sawit.

4. Pemeliharaan tanaman

Pemeliharaan tanaman ialah aktivitas yang dilakukan untuk memelihara tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan perusahaan agar tanaman kelapa sawit tersebut dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan antara lain yaitu pemupukan, pengendalian hama dan penyakit tanaman, pembersihan gulma di sekitar tanaman kelapa sawit baik dengan cara manual maupun menggunakan bahan kimia. Dalam pemeliharaan tanaman kelapa sawit tersebut juga termasuk aktivitas perawatan jalan dan drainase/parit, dan tempat pengumpulan hasil panen.

5. Pemanenan

Pemanenan ialah aktivitas yang dilakukan untuk memanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dari pohon yang dianggap telah memenuhi syarat kematangan buah untuk panen. Pemanenan dilakukan

secara mekanis yaitu dengan menggunakan alat pemanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Setelah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dipetik dari pohon, selanjutnya hasil panen diletakkan pada tempat pengumpulan hasil panen.

Dari tempat pengumpulan hasil panen tersebut kemudian tandan buah segar (TBS) diangkut ke tempat penimbunan yang telah dipersiapkan, untuk selanjutnya dilakukan pengolahan.

6. Penanaman kembali

Penanaman kembali ialah kegiatan yang dilakukan untuk menanam kembali tanaman kelapa sawit yang dianggap sudah tidak produktif atau sudah tanaman kelapa sawit sudah tidak mampu menghasilkan panen yang menguntungkan bagi perusahaan. Penanaman kembali tanaman kelapa sawit tersebut dilakukan saat usia tanaman telah mencapai 25 tahun.

b. Pengolahan Hasil Perkebunan

Tahap awal proses pengolahan yaitu penyiapan bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) dari hasil perkebunan milik perusahaan. Proses penyiapan bahan baku dilakukan dengan penimbunan Tandan Buah Segar (TBS) pada tempat penyimpanan yang telah disediakan di lokasi pabrik. Tandan Buah Segar (TBS) disortir untuk memeriksa tingkat kematangan buah, karena hal ini akan menentukan kualitas dan produksi minyak sawit. Setelah dilakukan penyortiran selanjutnya Tandan Buah Segar (TBS) dimasukkan ke dalam lori untuk diproses dalam tangki perebusan (sterillizer).

Selanjutnya dilakukan proses *thresing* untuk melepaskan buah dari tandannya dengan cara mengangkat dan membantingnya. Proses selanjutnya yaitu di dalam memasukkan buah berondolan ke dalam *digester* dan dilakukan proses pengadukan.

Setelah melalui *digester*, selanjutnya dilakukan proses pressing untuk memeras berondolan buah sawit yang telah dicincang dan dilumat pada proses *digester* sehingga diperoleh minyak sawit kasar (*crude oil*).

Setelah diperoleh minyak sawit kasar (*crude oil*), maka selanjutnya dilakukan proses penjernihan (*klarifikasi*). Hal ini dilakukan untuk mengurangi kadar air, menyaring serabut-serabut fiber, partikel kotoran yang terkandung di dalam minyak sawit kasar (*crude oil*) tersebut. Produksi minyak sawit mentah (*CPO*) hasil proses klarifikasi kemudian di simpan sementara di dalam *storage tank* sebelum dilakukan pengiriman sesuai order.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Responden yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini terdiri dari para karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 81 orang. Adapun karakteristik responden penelitian tersebut berdasarkan tingkat usia, pendidikan dan masa kerjanya dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Tingkat Usia Responden

Tingkat usia merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas dan kinerja seorang karyawan sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dari hasil penelitian tentang tingkat usia responden pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 20 tahun	-	-
2.	20 – 29 tahun	5	6,17
3.	30 – 39 tahun	44	54,32
4.	40 – 49 tahun	20	24,69
5.	50 tahun keatas	12	14,81
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan terdiri dari 5 orang atau 6,17% dengan tingkat usia 20 – 29 tahun, 44 orang atau 54,32% dengan tingkat usia 30 – 39 tahun, 20 orang atau 24,69% dengan tingkat usia 40 – 49 tahun, dan 12 orang atau 14,81% dengan tingkat usia 50 keatas. Dengan demikian responden penelitian pada umumnya dengan tingkat usia produktif.

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat usia maka tingkat pendidikan yang dimiliki juga merupakan salah satu faktor yang penting dan menentukan produktivitas dan kinerja seorang karyawan sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dari hasil penelitian tentang tingkat pendidikan responden pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	59	72,84
2.	Sarjana (D3)	14	17,28
3.	Sarjana (S1)	8	9,88
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan terdiri dari 59 orang atau 72,84% dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat, 14

orang atau 17,28% dengan tingkat pendidikan Sarjana (D3), dan 8 orang atau 9,88% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1).

5.1.3. Masa Kerja Responden

Masa kerja yang telah dilalui seorang karyawan akan menentukan pengalaman kerjanya, sehingga hal ini adalah salah satu faktor yang cukup penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dari hasil penelitian tentang masa kerja responden yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kera	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	-	-
2.	1 – 5 tahun	8	9,88
3.	6 – 10 tahun	20	24,69
4.	11 – 15 tahun	32	39,51
5.	15 tahun keatas	21	25,92
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan terdiri dari 8 orang atau 9,88% dengan masa kerja selama 1 – 5 tahun, 20 orang atau 24,69% dengan masa kerja 6 – 10 tahun, 32 orang atau 39,51% dengan masa kerja 11 – 15 tahun, dan 21 orang atau 29,52% dengan masa kerja 15 tahun keatas.

5.2. Analisis Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan

Setiap pimpinan organisasi perusahaan tentunya sangat mengharapkan agar para karyawan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif. Hal dimaksudkan agar beban tugas dan pekerjaan di perusahaan dapat diselesaikan secara optimal sehingga akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran kegiatan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif menunjukkan tingkat efektivitas kerjanya. Adapun salah satu upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam rangka membina dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah melalui komunikasi. Hal ini dikarenakan berlangsungnya komunikasi yang baik sangat penting dalam mendukung kelancaran dan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya di perusahaan.

Selain itu aktivitas operasional dalam suatu organisasi perusahaan pada dasarnya juga akan dapat berlangsung secara efektif dan mencapai sasaran yang ditetapkan antara lain dengan adanya komunikasi yang terjalin baik. Oleh karena itu, pihak pimpinan atau pengelola perusahaan hendaknya mampu membina dan mengembangkan komunikasi dalam rangka menjalankan kegiatan operasional usahanya.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pesan dari seseorang atau pihak tertentu kepada orang atau pihak lain, baik secara formal di dalam lingkungan suatu organisasi maupun secara informal di luar organisasi.

Komunikasi dapat berlangsung dengan adanya komunikator sebagai penyampai pesan dan komunikan sebagai penerima pesan.

Demikian pula halnya dalam operasional kegiatan perusahaan yang berlangsung pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Sebagai suatu organisasi perusahaan yang relatif besar, maka di perusahaan tersebut sangat diperlukan adanya komunikasi yang baik dalam menjalankan operasional kegiatan usahanya. Dengan begitu perusahaan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Dalam menganalisis variabel Komunikasi dalam penelitian ini, maka penulis membahas masing-masing dimensi serta indikator yang terkait seperti disajikan pada uraian berikut:

5.2.1. Komunikasi kebawah

Komunikasi kebawah maksudnya ialah komunikasi yang terjalin antara atasan/pimpinan dengan bawahan atau karyawan. Dalam hal ini pihak atasan/pimpinan harus mampu mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang menjadi bawahannya. Komunikasi kebawah antara lain seperti pemberian pengarahan atau instruksi kerja, penjelasan tentang pentingnya suatu tugas dan pekerjaan dalam kegiatan operasional perusahaan, serta pemberian informasi tentang prosedur kerja, umpan balik pelaksanaan kerja, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam menganalisis dimensi komunikasi kebawah dalam penelitian ini, maka penulis membahas masing-masing indikator yang terkait seperti disajikan pada uraian berikut:

a. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu

Pemberian pengarahan atau instruksi kerja cukup penting artinya bagi kelancaran tugas dan pekerjaan karyawan. Karena melalui pengarahan atau instruksi kerja yang diberikan maka para karyawan dapat mengetahui serta memahami dengan baik tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Demikian pula halnya pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

Dari hasil penelitian tentang pengarahan atau instruksi kerja yang diberikan atasan/pimpinan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.4. Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan Pengarahan atau Instruksi Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	13	16,05
2.	Setuju (S)	36	44,44
3.	Cukup (C)	32	39,51
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 13 orang atau 16,05% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 44,44% menyatakan setuju, dan 32 orang atau 39,51% menyatakan cukup tentang pengarahan atau instruksi kerja yang diberikan atasan/pimpinan. Dengan demikian

sebagian besar responden setuju mengenai pengarahan atau instruksi kerja yang diberikan atasan/pimpinan di perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan pengarahan atau instruksi kerja yang diberikan atasan/pimpinan cukup bermanfaat untuk kelancaran tugas dan pekerjaan karyawan.

b. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan

Dalam menjalin komunikasi dengan bawahan, maka pihak atasan/pimpinan perlu memberikan informasi secara jelas tentang pentingnya suatu tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, baik bagi kelangsungan perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja giat dan bersungguh-sungguh mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

Dari hasil penelitian tentang indikator memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	26	32,09
2.	Setuju (S)	37	45,68
3.	Cukup (C)	17	20,99
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 26 orang atau 32,09% menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 45,68% menyatakan setuju, 17 orang atau 20,99% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju tentang indikator memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan.

Dengan demikian berdasarkan tanggapan responden di atas sebagian besar responden menyatakan setuju tentang indikator memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan. Hal ini dikarenakan dengan adanya informasi tersebut, maka semakin memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

c. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional

Dalam mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan kepada bawahan, maka pihak pimpinan harus mampu memberikan informasi dan penjelasan yang terperinci mengenai prosedur kerja yang harus diterapkan karyawan serta praktik organisasional lainnya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif sesuai dengan sasaran kerja yang ditetapkan dan terwujud keselamatan kerja yang baik.

Dari hasil penelitian mengenai indikator memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Memberikan Informasi tentang prosedur dan praktik organisasional

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	9	11,11
2.	Setuju (S)	39	48,15
3.	Cukup (C)	31	38,27
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 9 orang atau 11,11% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 48,15% menyatakan setuju, 31 orang atau 38,27% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju mengenai indikator Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya informasi dari pihak atasan/pimpinan tentang prosedur dan praktik organisasional maka semakin memperlancar tugas dan pekerjaan karyawan dan pencapaian sasaran kerja. Sebab dengan adanya proses maka pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan akan berlangsung dengan tertib dan sesuai langkah-langkah yang ditetapkan.

d. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan

Pemberian umpan balik merupakan suatu cara yang dapat dilakukan oleh pihak atasan/pimpinan kepada karyawan bawahan agar mereka termotivasi melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Umpan balik dilakukan dengan cara memberikan penghargaan atau insentif untuk prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai indikator memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden Tentang Indikator Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	18	22,22
2.	Setuju (S)	30	37,04
3.	Cukup (C)	31	38,27
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 18 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 37,04% menyatakan setuju, 31 orang atau 38,27% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju mengenai indikator memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan. Dengan demikian sebagian besar responden

menyatakan setuju mengenai indikator memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan. Hal ini dikarenakan umpan balik pelaksanaan kerja yang diberikan atasan/pimpinan kepada karyawan cukup memuaskan dan sesuai dengan pencapaian prestasi kerja karyawan.

e. Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai

Dalam suatu organisasi perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak atasan/pimpinan harus menginformasikan kepada segenap karyawan agar mereka mau mendukung setiap kebijakan yang diterapkan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya.

Dari hasil penelitian mengenai indikator menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.8. Tanggapan Responden Tentang Indikator Menyajikan Informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	13	16,05
2.	Setuju (S)	37	45,68
3.	Cukup (C)	29	35,80
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 13 orang atau 16,05% menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 45,68% menyatakan setuju, 29 orang atau 35,80% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju, tentang indikator menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju tentang indikator menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dikarenakan informasi yang disampaikan atasan/pimpinan cukup efektif untuk menanamkan pengertian di kalangan karyawan mendukung setiap kebijakan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan.

5.2.2. Komunikasi ke atas

Selain proses komunikasi ke bawah, maka dalam mengoptimalkan kegiatan operasional pada suatu perusahaan juga diperlukan berlangsungnya komunikasi ke atas. Komunikasi ke atas ialah proses komunikasi yang dilakukan oleh karyawan bawahan terhadap pihak atasan/pimpinan dalam suatu perusahaan. Komunikasi ke atas antara lain dilakukan oleh karyawan bawahan antara lain dalam hal memberikan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pekerjaan, keadaan di lapangan, dan meminta petunjuk dan arahan maupun menyampaikan kesulitan atau kendala yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

a. Komunikasi keatas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi

Berlangsungnya komunikasi ke atas cukup penting agar para karyawan bawahan mempunyai saluran komunikasi untuk menyampaikan berbagai hal sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu saluran komunikasi ke atas perlu diberikan oleh atasan/pimpinan agar karyawan tetap loyal dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya maupun terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Dari hasil penelitian mengenai indikator komunikasi keatas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.9. Tanggapan Responden Tentang Indikator Komunikasi keatas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	18	22,22
2.	Setuju (S)	31	38,27
3.	Cukup (C)	31	38,27
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 18 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 38,27% memyatakan setuju, 31 orang atau 38,27% menyatakan cukup, dan 1 orang atau

1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Komunikasi keatas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Komunikasi keatas dalam memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya komunikasi keatas akan memberikan kesempatan bagi karyawan bawahan untuk menyampaikan berbagai hal terkait dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehingga mampu membina loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Komunikasi keatas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi

Komunikasi keatas juga merupakan saluran komunikasi yang cukup penting dalam upaya memperlancar kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya saluran komunikasi ke atas akan memungkinkan karyawan menyampaikan masalah, kesulitan atau kendala yang dihadapi kepada atasan/pimpinan sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Dengan begitu maka atasan/pimpinan akan mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan bawahan untuk segera memberikan solusinya.

Dari hasil penelitian mengenai indikator komunikasi keatas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.10. Tanggapan Responden Tentang Indikator Komunikasi keatas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	11	13,58
2.	Setuju (S)	45	55,55
3.	Cukup (C)	24	29,63
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 11 orang atau 13,58% menyatakan sangat setuju, 45 orang atau 55,55% menyatakan setuju, 24 orang atau 29,63% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Komunikasi keatas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang diuraikan di atas bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Komunikasi keatas dalam membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi. Hal ini dikarenakan adanya saluran komunikasi keatas cukup penting untuk membantu mengatasi masalah, kesulitan atau kendala yang dihadapi karyawan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

5.2.3. Komunikasi Horizontal

Dalam upaya optimalisasi kegiatan operasional pada suatu perusahaan, selain diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan/pimpinan dan karyawan bawahan, juga perlu terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif secara horizontal yaitu komunikasi antar sesama rekan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

a. Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan

Hubungan komunikasi antar sesama rekan kerja karyawan pada suatu perusahaan cukup penting dalam mengoptimalkan dan mengefektifkan kegiatan operasionalnya. Hal ini dikarenakan terjalinnya hubungan komunikasi yang baik dan harmonis antar sesama rekan kerja karyawan akan semakin membina kerjasama yang baik dan serasi diantara para karyawan. Dengan begitu setiap masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat diatasi secara bersama sebagaimana mestinya dan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Disamping terjalinnya hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan pada suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap kelancaran tugas dan pekerjaan. Oleh sebab itu, pihak atasan/pimpinan harus mampu membina komunikasi yang baik antar sesama karyawan di perusahaan, dan para karyawan bawahan juga harus berupaya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Tentang Indikator Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	16	19,75
2.	Setuju (S)	38	46,91
3.	Cukup (C)	27	33,33
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 16 orang atau 19,75% menyatakan sangat setuju, 38 orang atau 46,91% menyatakan setuju, dan 27 orang atau 33,33% menyatakan cukup, tentang indikator Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan komunikasi antar sesama karyawan di perusahaan telah terjalin dengan baik dan harmonis.

b. Permasalahan yang dibicarakan

Komunikasi secara horizontal, yaitu komunikasi antar sesama karyawan di perusahaan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk membicarakan dan membahas secara bersama-sama berbagai permasalahan yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Hal ini cukup penting

agar para karyawan memperoleh solusi yang tepat dan sesuai dengan kepentingan bersama diantara para karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Permasalahan yang dibicarakan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.12. Tanggapan Responden Tentang Indikator Permasalahan yang dibicarakan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	12	14,81
2.	Setuju (S)	39	48,15
3.	Cukup (C)	28	34,57
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 12 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 48,15% menyatakan setuju, 28 orang atau 34,57% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Permasalahan yang dibicarakan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden di atas bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Permasalahan yang dibicarakan. Sebab melalui komunikasi yang baik antar sesama karyawan di perusahaan memungkinkan karyawan membahas pemecahan masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang variabel Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilakukan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 5.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi

No.	Indikator		Kategori Jawaban					Jumlah
			SS	S	C	TS	STS	
1.	Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu	Resp	13	36	32	-	-	81
		Skor	65	144	196	-	-	305
2.	Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan	Resp	26	37	17	1	-	81
		Skor	130	48	51	2	-	331
3.	Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional	Resp	9	39	31	2	-	81
		Skor	45	156	93	4	-	298
4.	Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan	Resp	18	30	31	2	-	81
		Skor	90	120	93	4	-	307
5.	Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai	Resp	13	37	29	2	-	81
		Skor	65	148	87	4	-	304
6.	Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi	Resp	18	31	31	1	-	81
		Skor	90	124	93	2	-	309
7.	Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi	Resp	11	45	24	1	-	81
		Skor	55	180	72	2	-	309
8.	Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan	Resp	16	38	27	-	-	81
		Skor	80	152	81	-	-	313
9.	Permasalahan yang dibicarakan	Resp	12	39	28	2	-	81
		Skor	60	156	84	4	-	304
Skor Total							2780	

Sumber: Data Olahan, 2019

Sesuai rekapitulasi data tanggapan responden pada tabel di atas bahwa skor total tanggapan responden tentang variabel Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah 2780. Berdasarkan skor total tanggapan responden tentang variabel Komunikasi tersebut, maka untuk menentukan kategorisasinya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

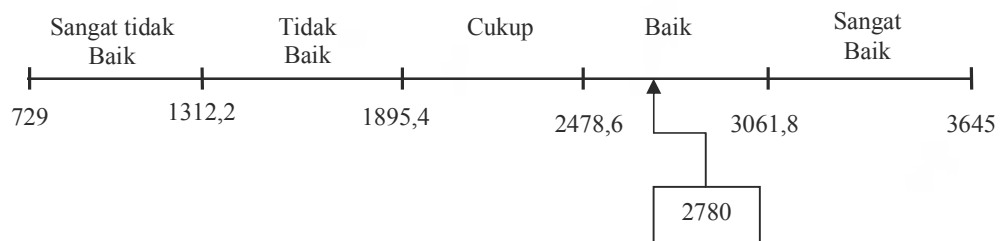
- Skor total minimum = Jlh Indikator x Jlh Responden x Bobot terendah
= $9 \times 81 \times 1$
= 729
- Skor total maksimum = Jlh Indikator x Jlh Responden x Bobot tertinggi
= $9 \times 81 \times 5$
= 3645

Selanjutnya ditentukan Interval skor total tanggapan responden dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Interval skor} &= \frac{\text{Skor Total Maksimum} - \text{Skor Total Minimum}}{\text{Skala Pengukuran}} \\ &= \frac{3645 - 729}{5} \\ &= 583,2 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor total tanggapan responden untuk variabel Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah terdistribusi dengan titik maksimum = 3645 dan titik minimum = 729 serta Interval Skor = 583,2.

Berdasarkan hasil tersebut maka kategori variabel Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dapat dijelaskan pada diagram berikut:



Berdasarkan gambar diagram di atas, maka skor total tanggapan variabel Komunikasi pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah berada pada kategori Baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi yang berlangsung pada perusahaan tersebut sudah terlaksana dengan baik.

5.3. Analisis Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan

Efektivitas kerja dari setiap karyawan yang dipekerjakan pada suatu perusahaan sangat penting artinya bagi terwujudnya sasaran kerja dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tercapainya tingkat efektivitas kerja yang maksimal akan lebih memungkinkan karyawan untuk mampu mencapai hasil optimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang relatif tinggi pada dasarnya adalah merupakan karyawan yang berkemampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya secara optimal dan mampu mencapai standar kerja sesuai dengan uraian tugas yang ditetapkan. Oleh karena itu, setiap atasan/pimpinan pada suatu perusahaan selalu berupaya dengan berbagai cara agar para karyawan yang menjadi bawahannya mampu mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

Efektivitas kerja karyawan pada dasarnya akan terwujud sebagaimana yang diharapkan apabila setiap karyawan mampu memahami dengan baik tugas-

tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab pula.

Dalam menganalisis variabel Efektivitas Kerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis membahas masing-masing dimensi serta indikator yang terkait seperti terdapat pada uraian berikut:

5.3.1. Keterlibatan

Pencapaian efektivitas kerja karyawan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya pada suatu perusahaan membutuhkan keterlibatan karyawan tersebut secara aktif. Dalam kaitan ini para karyawan harus mampu berperan dan memberikan kontribusi secara maksimal sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Adapun analisis mengenai dimensi keterlibatan ini akan membahas indikator yang terkait seperti disajikan pada uraian berikut:

a. Pemberdayaan

Dalam suatu organisasi perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki kemampuan untuk mengemukakan saran dan ide yang diperlukan demi pencapaian sasaran kerja pada khususnya dan pencapaian tujuan perusahaan pada umumnya. Oleh sebab itu pihak atasan/pimpinan harus berupaya untuk memberdayakan para karyawan bawahannya.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Pemberdayaan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti yang terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.14. Tanggapan Responden Tentang Indikator Pemberdayaan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	15	18,52
2.	Setuju (S)	40	49,38
3.	Cukup (C)	26	32,10
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 15 orang atau 18,52% menyatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,38% menyatakan setuju, dan 26 orang atau 32,10% menyatakan cukup, tentang indikator Pemberdayaan.

Dengan demikian berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Pemberdayaan. Hal ini dikarenakan para karyawan mampu memberikan saran dan ide yang diperlukan untuk tercapainya sasaran kerja dan tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut.

b. Kerja tim

Kerja tim sangat penting artinya untuk terwujudnya efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, terlebih lagi apabila organisasi perusahaan relatif besar, dimana beban kerja yang ada semakin kompleks. Karena melalui penerapan kerja tim dapat diharapkan peran serta dari masing-masing karyawan

untuk berkontribusi demi pencapaian sasaran kerja maupun tujuan, baik melalui tenaga maupun saran dan ide yang bermanfaat.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Kerja Tim, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.15. Tanggapan Responden Tentang Indikator Kerja Tim

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	18	22,22
2.	Setuju (S)	40	49,38
3.	Cukup (C)	23	28,40
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 18 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,38% menyatakan setuju, dan 23 orang atau 28,40% menyatakan cukup, tentang indikator Kerja Tim.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Kerja Tim. Hal ini dikarenakan kerja tim yang dilakukan karyawan sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada perusahaan ini telah dapat diterapkan dengan baik dan sesuai kebutuhan beban kerja.

c. Kemampuan berkembang

Karyawan pada suatu perusahaan yang mampu mencapai efektivitas kerja yang tinggi, pada umumnya juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang mampu mencapai efektivitas kerja yang tinggi biasanya juga lebih kreatif serta cukup inovatif dalam setiap aktivitasnya bekerja di perusahaan tersebut, seperti berupaya menerapkan cara atau metode baru untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Kemampuan berkembang, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.16. Tanggapan Responden Tentang Indikator Kemampuan berkembang

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	13	16,05
2.	Setuju (S)	41	50,62
3.	Cukup (C)	26	32,10
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 13 orang atau 16,05% menyatakan sangat setuju, 41 orang atau 50,62% menyatakan setuju, 26 orang atau 32,10% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Kemampuan berkembang.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Kemampuan berkembang. Hal ini dikarenakan karyawan pada umum memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan diri sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan/pimpinan.

5.3.2. Konsistensi

Dalam sebuah organisasi perusahaan diperlukan sistem nilai, keyakinan dan simbol-simbol yang konsisten yang dianut dan mengerti bersama oleh setiap anggota organisasi, baik sebagai atasan/pimpinan maupun karyawan bawahan. Hal ini cukup penting artinya agar kegiatan operasional perusahaan dapat berlangsung optimal dan mencapai sasaran kerja dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun analisis dimensi konsisten dalam penelitian ini membahas indikator terkait seperti diuraikan sebagai berikut:

a. Nilai inti

Setiap organisasi perusahaan penting untuk memiliki nilai inti (*core value*) untuk diterapkan dan dipertahankan dalam upaya optimalisasi pencapaian keberhasilan organisasi perusahaan tersebut. Nilai inti tersebut nantinya juga akan bermanfaat untuk menjadi pedoman bagi masing-masing karyawan dalam berperilaku dan bertindak sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya di perusahaan.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Nilai inti tersebut, diperoleh hasil tanggapan responden yang menggunakan kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.17. Tanggapan Responden Tentang Indikator Nilai inti

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	18	22,22
2.	Setuju (S)	42	51,85
3.	Cukup (C)	20	24,69
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 18 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 51,85% menyatakan setuju, 20 orang atau 24,69% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Nilai inti.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Nilai inti. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan selalu mempedomani nilai inti yang diterapkan di perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

b. Kesepakatan

Pihak atasan/pimpinan dalam suatu organisasi perusahaan perlu membina dan mengarahkan agar para karyawan bawahan merasa mempunyai keterikatan dengan organisasi perusahaan melalui nilai-nilai yang diterapkan. Dengan demikian maka dapat diharapkan munculnya sikap di kalangan karyawan yang secara konsisten sepakat secara bersama-sama untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Kesepakatan tersebut, diperoleh tanggapan responden yang menggunakan kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.18. Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesepakatan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	10	12,35
2.	Setuju (S)	46	56,79
3.	Cukup (C)	25	30,86
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 10 orang atau 12,35% menyatakan sangat setuju, 46 orang atau 56,79% menyatakan setuju, dan 25 orang atau 30,869% menyatakan cukup, tentang indikator Nilai inti.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang dikemukakan tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Kesepakatan. Hal ini dikarenakan pada umumnya mampu mencapai kesamaan pendapat tentang masalah-masalah yang terjadi dan mampu menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi di perusahaan.

c. Koordinasi dan integrasi

Koordinasi dan integrasi sangat penting artinya dalam upaya mengoptimalkan kegiatan operasional pada suatu organisasi perusahaan demi pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu setiap anggota organisasi harus terkoordinasi dan terintegrasi untuk pencapaian suatu tujuan.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Koordinasi dan integrasi, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.19. Tanggapan Responden Tentang Indikator Koordinasi dan integrasi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	7	8,64
2.	Setuju (S)	49	60,49
3.	Cukup (C)	23	28,40
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 7 orang atau 8,64% menyatakan sangat setuju, 49 orang atau 60,49% menyatakan setuju, 23 orang atau 28,40% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Koordinasi dan integrasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Koordinasi dan integrasi. Hal ini dikarenakan karyawan selalu terkoordinasi dan terintegrasikan dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

5.3.3. Adaptasi

Kemampuan adaptasi juga merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam pencapaian efektivitas kerja. Setiap anggota organisasi harus mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi, berfokus pada pelanggan dan keadaan lingkungan organisasi perusahaan.

a. Perubahan

Setiap organisasi perusahaan tentunya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal perusahaan yang selalu berubah, yang kemungkinan bisa berdampak positif maupun negatif bagi organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena sangat dibutuhkan kemampuan beradaptasi yang baik dari setiap anggota organisasi perusahaan untuk menyikapi perubahan yang terjadi, sehingga diperoleh dampak yang positif bagi organisasi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator Perubahan tersebut, diperoleh tanggapan responden melalui kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.20. Tanggapan Responden Tentang Indikator Perubahan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	12	14,81
2.	Setuju (S)	49	60,49
3.	Cukup (C)	20	24,69
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 12 orang atau 14,81% menyatakan sangat setuju, 49 orang atau 60,49% menyatakan setuju, dan 20 orang atau 24,69% menyatakan cukup, tentang indikator Perubahan.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Perubahan. Hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan mampu menyikapi perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, termasuk yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan

b. Berfokus pada pelanggan

Berfokus pada pelanggan juga mencerminkan efektivitas kerja pada suatu organisasi perusahaan. Setiap anggota yang menjadi bagian dari organisasi

perusahaan penting untuk selalu berfokus pada pelanggannya, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Bagi seorang karyawan, pelanggan eksternal ialah para pengguna produk perusahaan, sedangkan pelanggan internalnya ialah organisasi perusahaan itu. Dalam kaitan ini maka setiap karyawan harus mampu memuaskan pelanggan pelanggan, baik internal maupun eksternal, melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara optimal.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Berfokus pada pelanggan, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.21. Tanggapan Responden Tentang Indikator Berfokus pada pelanggan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	8	9,88
2.	Setuju (S)	47	58,02
3.	Cukup (C)	24	29,63
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2,47
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 8 orang atau 9,88% menyatakan sangat setuju, 47 orang atau 58,02% menyatakan setuju, 24 orang atau 29,63% menyatakan cukup, dan 2 orang atau 2,47% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Berfokus pada pelanggan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Berfokus pada pelanggan. Hal ini dikarenakan para karyawan pada umumnya selalu berupaya memuaskan kepentingannya baik, pelanggan pengguna produk perusahaan maupun organisasi perusahaan tempat dimana ia bekerja.

c. Keadaan organisasi

Setiap karyawan juga penting untuk mampu beradaptasi dengan keadaan organisasi perusahaan demi pencapaian sasaran kerja yang ditetapkan sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan di perusahaan. Dalam kaitan ini maka para karyawan harus mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan sistem dan prosedur kerja yang diterapkan di perusahaan maupun peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Keadaan organisasi, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.22. Tanggapan Responden Tentang Indikator Keadaan organisasi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	11	13,58
2.	Setuju (S)	44	54,32
3.	Cukup (C)	25	30,86
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 11 orang atau 13,58% menyatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,32% menyatakan setuju, 25 orang atau 30,86% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Keadaan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Keadaan organisasi. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya karyawan mampu beradaptasi dengan keadaan organisasi perusahaan untuk mencapai sasaran kerja yang ditetapkan sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada perusahaan.

5.3.4. Misi

Setiap organisasi perusahaan tentunya mempunyai misi yang akan dijalankan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Penetapan misi pada suatu organisasi perusahaan pada dasarnya akan menimbulkan sikap keteguhan dan fokus dari segenap anggota organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu misi yang disusun harus benar-benar dipahami dengan jelas oleh masing-masing anggota organisasi. Analisis terhadap dimensi Misi tersebut membahas indikator yang terkait seperti pada uraian berikut.

a. Strategi yang terarah dan tetap

Misi yang ditetapkan suatu organisasi perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya harus disertai strategi yang terarah dan tetap. Dalam kaitan maka misi harus merupakan rencana yang jelas mengenai tujuan organisasi perusahaan dan

membuat setiap anggota organisasi perusahaan memahami kontribusi dan fungsi mereka di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Strategi yang terarah dan tetap, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.23. Tanggapan Responden Tentang Indikator Strategi yang terarah dan tetap

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	18	22,22
2.	Setuju (S)	39	48,15
3.	Cukup (C)	23	28,40
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,23
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 18 orang atau 22,22% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 45,15% menyatakan setuju, 23 orang atau 28,40% menyatakan cukup, dan 1 orang atau 1,23% menyatakan tidak setuju, tentang indikator Strategi yang terarah dan tetap.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Strategi yang terarah dan tetap. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya karyawan mampu memahami dengan jelas misi yang ditetapkan perusahaan dan berupaya berkontribusi melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara optimal.

b. Tujuan dan objektivitas

Tujuan dan objektivitas yang ditetapkan pada suatu organisasi perusahaan merupakan hasil yang diinginkan melalui usaha yang terarah dapat diukur, ambisius namun tetap realistis. Tujuan dan objektivitas merupakan kumpulan sasaran yang dikaitkan dengan misi, visi, serta strategi dan mampu memberikan arahan yang jelas bagi karyawan untuk bertindak. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus berupaya mencapai tujuan dan objektivitas yang telah disusun sesuai misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil penelitian mengenai indikator Tujuan dan objektivitas, diperoleh tanggapan responden dari hasil kuesioner seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.24. Tanggapan Responden Tentang Indikator Tujuan dan objektivitas

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	19	23,46
2.	Setuju (S)	39	48,15
3.	Cukup (C)	23	28,40
4.	Tidak Setuju (TS)	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		81	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, sebanyak 19 orang atau 23,46% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 45,15% menyatakan setuju, dan 23 orang atau 28,40% menyatakan cukup, tentang indikator Tujuan dan objektivitas.

Dengan demikian sesuai dengan tanggapan responden yang diuraikan di atas bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator Tujuan dan objektivitas. Hal tersebut dikarenakan karyawan pada umumnya selalu berupaya mencapai tujuan dan objektivitas sebagaimana yang ditetapkan di dalam misi perusahaan.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang variabel Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilakukan rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 5.25. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja

No.	Indikator		Kategori Jawaban					Jumlah
			SS	S	C	TS	STS	
1.	Pemberdayaan	resp	15	40	26	-	-	81
		skor	75	160	78	-	-	313
2.	Kerja tim	resp	18	40	23	-	-	81
		skor	90	160	69	-	-	319
3.	Kemampuan berkembang	resp	13	41	26	1	-	81
		skor	65	164	78	2	-	309
4.	Nilai inti	resp	18	42	20	1	-	81
		skor	90	168	60	2	-	320
5.	Kesepakatan	resp	10	46	25	-	-	81
		skor	50	184	75	-	-	309
6.	Koordinasi dan integritas	resp	7	49	23	2	-	81
		skor	35	196	69	4	-	304
7.	Perubahan	resp	12	49	20	-	-	81
		skor	60	196	60	-	-	316
8.	Berkonsentrasi pada pelanggan	resp	8	47	24	2	-	81
		skor	40	188	72	4	-	304
9.	Keadaan organisasi	resp	11	44	25	1	-	81
		skor	55	176	75	2	-	308
10.	Strategi yang terarah dan tetap	resp	18	39	23	1	-	81
		skor	90	156	69	2	-	317
11.	Tujuan dan objektivitas	resp	19	39	23	-	-	81
		skor	95	156	69	-	-	320
Total Skor							3439	

Sumber: Data Olahan, 2019

Sesuai hasil rekapitulasi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa skor total tanggapan responden tentang variabel Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah 3439.

Berdasarkan skor total tanggapan responden tentang variabel Efektivitas Kerja karyawan tersebut, maka untuk menentukan kategorisasinya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

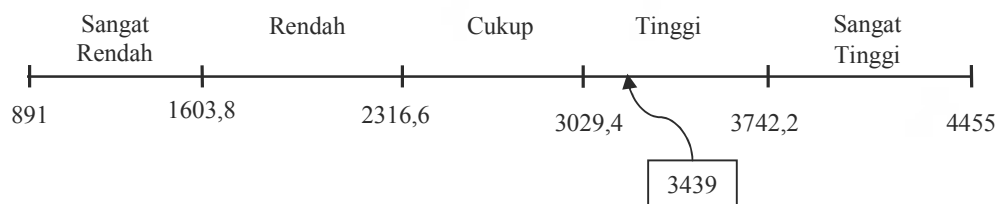
- Skor total minimum = Jlh Indikator x Jlh Responden x Bobot terendah
= 11 x 81 x 1
= 891
- Skor total maksimum = Jlh Indikator x Jlh Responden x Bobot tertinggi
= 11 x 81 x 5
= 4455

Selanjutnya ditentukan Interval skor total tanggapan responden dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Interval skor} &= \frac{\text{Skor Total Maksimum} - \text{Skor Total Minimum}}{\text{Skala Pengukuran}} \\ &= \frac{4455 - 891}{5} \\ &= 712,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor total tanggapan responden untuk variabel Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah terdistribusi antara titik maksimum = 4455 dan titik minimum = 891 serta Interval Skor = 712,8.

Berdasarkan hasil tersebut maka kategori variabel Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dapat dijelaskan pada diagram berikut:



Berdasarkan gambar diagram di atas, maka skor total tanggapan variabel Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah berada pada kategori Tinggi. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwakaryawan pada perusahaan tersebut mampu mencapai Efektivitas Kerja yang tinggi.

5.4. Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa komunikasi dapat menentukan efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk mengetahui tingkat pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, maka penulis menggunakan statistik analisis Regresi Linier Sederhana, yang dinyatakan dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

dimana:

Y = Efektivitas Kerja

X = Komunikasi

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi variabel komunikasi

ε = epsilon

Dalam analisis Regresi Linier Sederhana ini digunakan hasil analisis data menggunakan program SPSS for window, seperti terdapat pada Lampiran 4 berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.037	2.589	5.422	.000
	Komunikasi (X)	.828	.075	.780	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Dari data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien dan konstanta regresi adalah:

$$a = 14,037$$

$$b = 0,828$$

Berdasarkan nilai koefisien dan konstanta regresi tersebut di atas, maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,037 + 0,828X + \varepsilon$$

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif atau searah terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Komunikasi, maka Efektivitas Kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,828 satuan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa apabila komunikasi di perusahaan telah berlangsung dengan baik, maka efektivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut tinggi. Demikian pula sebaliknya, apabila komunikasi yang berlangsung di perusahaan kurang baik, maka semakin meningkat efektivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut relatif rendah.

Selanjutnya untuk dapat mengetahui kuat lemahnya pengaruh variabel Komunikasi berpengaruh positif atau searah terhadap Efektivitas Kerja karyawan

PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan tersebut, digunakan nilai koefisien korelasi (r).

Dari hasil analisis data menggunakan program SPSS for window, seperti terdapat pada Lampiran 4, bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (r) regresi sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.603	2.962

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X)

Dari data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi regresi (r) adalah sebesar: 0,780. Koefisien korelasi regresi ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh cukup kuat dan positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari tabel interpretasi nilai (r), sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (2006;276).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh yang kuat dan positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Komunikasi terhadap perubahan Efektivitas Kerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka digunakan nilai Koefisien Determinasi (R^2). Adapun nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh, sebagaimana hasil analisis data menggunakan program SPSS for window, seperti disajikan pada tabel di atas adalah sebesar 0,608. Hal ini berarti 60,8% perubahan Efektivitas Kerja karyawan

PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan ditentukan oleh variabel Komunikasi.

Untuk mengetahui pengaruh variabel lain (P_{y_e}) adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} P_{y_e} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,608} \\ &= 0,626 \end{aligned}$$

Dengan demikian pengaruh variabel lain terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 0,626 atau 62,6%. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan antara lain seperti: motivasi kerja, pengawasan, pendidikan dan latihan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

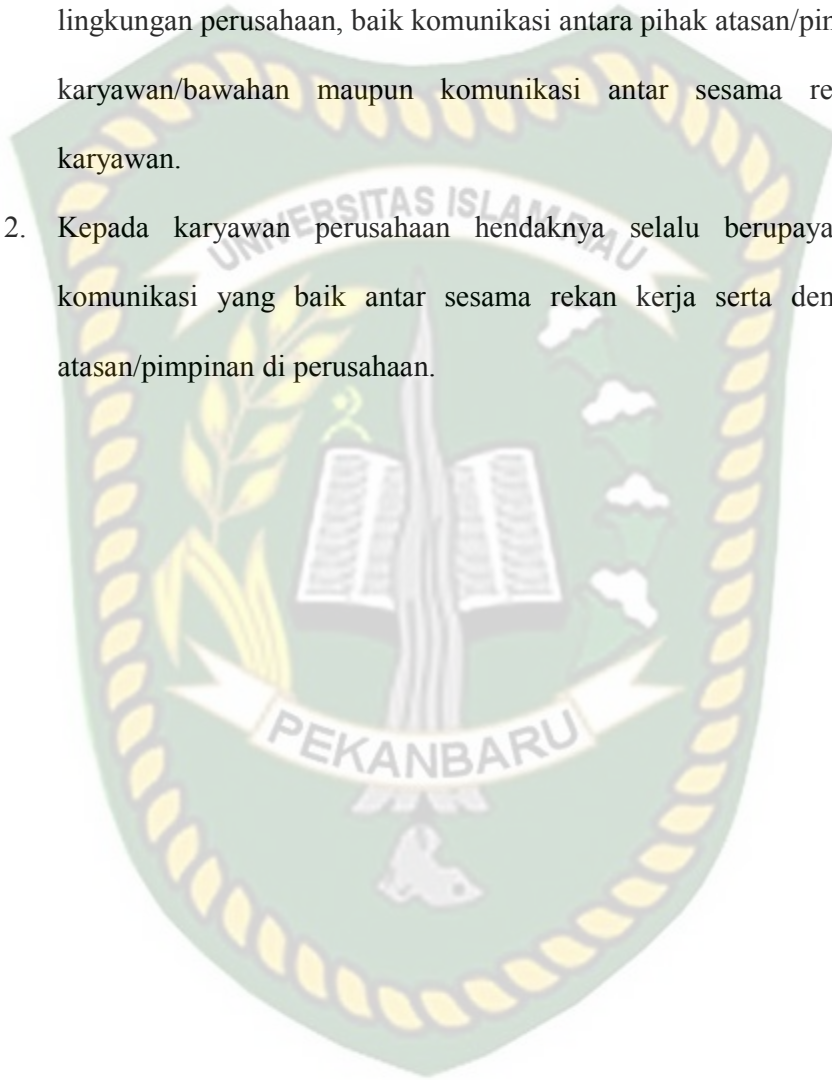
1. Komunikasi yang berlangsung pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dengan kategori baik
2. Karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan mencapai Efektivitas kerja yang tinggi.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) yang diperoleh yaitu sebesar 0,780. Adapun kontribusi variabel Komunikasi terhadap perubahan Efektivitas Kerja karyawan pada perusahaan tersebut, adalah sebesar 0,608 atau 60,8%. Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 0,626 atau 62,6%, antara lain seperti: motivasi kerja, pengawasan, pendidikan dan latihan kerja.

6.2. Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian, maka saran yang dapat

peneliti kemukakan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak pimpinan perusahaan hendaknya selalu berupaya secara intensif untuk membina dan mengembangkan komunikasi yang efektif di lingkungan perusahaan, baik komunikasi antara pihak atasan/pimpinan dan karyawan/bawahan maupun komunikasi antar sesama rekan kerja karyawan.
2. Kepada karyawan perusahaan hendaknya selalu berupaya menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja serta dengan pihak atasan/pimpinan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Glora Aksara: Jakarta
- Daft, Richard L, 2006. "Manajemen". Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani, 1998. "Metode-Metode Penilaian Efektivitas kerja". Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ismail. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas kerja Guru di SMK Dwi Sejahtera Pekanbaru". Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Indrastuti, Sri, 2008. "Manajemen Sumberdaya Strategik". Pekanbaru: UIR Pers.
- Kartono, Kartini, 2002. "Pemimpindan Kepemimpinan". Jakarta: CV. Raja Wali.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2005. "Perilaku dan Budaya Organisasi". Bandung: Refika Aditama.
- , 2006. "Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan". Bandung: Penerbit Rosda,
- Muhammad, Arni, 2002. "Komunikasi Organisasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2004. "Komunikasi Organisasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Purwanto, Djoko MBA, Drs, 2006. "Komunikasi Bisnis". Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Simanjuntak, Payaman J, 2005. “Manajemen dan Evaluasi Efektivitas kerja”. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Hendry,2001.”Manajemen SumberDayaManusia”.Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sutrisno, Edy. 2009. “ Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2012.”Kepemimpinan DalamManajemen”. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiryanto, 2004.Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Widodo, Joko. 2007. Membangun Birokrasi Efektivitas Kerja. Malang: Bayu Media.
- Yuniarsih, Tjuju, Suwanto,2009.”Manajemen SumberdayaManusia”. Bandung: Alfabeta.