

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TAMORA AGRO LESTARI PEKANBARU RIAU**

*Di ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi
pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

SAYON TRIA ARIDAR

165210342

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TAMORA AGRO LESTARI PEKANBARU RIAU****OLEH :****SAYON TRIA ARIDAR****165210342**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yakni dengan mengumpulkan data yang didapat dari responden. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Sampel ini menggunakan 41 orang karyawan yang merupakan bagian proses I dan proses II dengan menggunakan metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), dan uji t (korelasi parsial). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh komunikasi internal secara mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. TAMORA AGRO LESTARI PEKANBARU****RIAU****BY :****SAYON TRIA ARIDAR****165210342**

This study aims to determine the effect of internal communication on employee performance at PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. This study uses a quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents. Then tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively. This sample uses 41 employees who are part of process I and process II using the census method. Types and sources of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques, namely by interviews and questionnaires. Data analysis used simple linear regression analysis, validity test, reliability test, correlation coefficient test (r), determination coefficient (R²), and t test (partial correlation). The results in this study indicate the influence of internal communication has a significant and positive effect on employee performance at PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

Keywords : Internal Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis mengucapkan atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala dengan segala rahmat serta karunia-nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana S1 (Strata-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, serta berguna untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan-dukungan berupa bimbingan, bantuan, pengarahan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,AK.,CA selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Islam Riau.
5. Ibu Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan dalam proses administrasi kepada penulis.
8. Ayah Syafrilis dan Ibu Zumaidar sebagai orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan serta tidak pernah lelah bekerja demi anak-anaknya agar bisa menjadi manusia yang berguna bagi keluarga, agama, masyarakat, dan Negara.
9. Buat adik-adik saya Zhorif Satrikhan Aridar dan Faizi Zakhwan Aridar yang juga telah memberikan do'a, bantuan, dan dukungan sehingga peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
10. Abang Sayed Syaifullah, selaku HRD PT. Tamora Agro Lestari yang selalu membantu akan mempercepat data yang saya minta, semoga Allah memberikan kemudahan setiap segala kesulitan yang Allah berikan dan semoga Allah balas dengan kebaikan yang tidak terhingga, Amin Ya Robbal Alamin.

11. Teman-teman seperjuangan kelas-E Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman satu konsentrasi MSDM yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi masing-masing.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam materi maupun sistematika pembahasannya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun serta berkaitan dengan skripsi ini penulis terima dengan sepenuh hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada pembacanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 30 September 2020

Sayon Tria Aridar

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian..... | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | 11 |
| 2.1 Komunikasi Internal | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Komunikasi Internal..... | 11 |
| 2.1.2 Bentuk Dasar Komunikasi..... | 13 |
| 2.1.3 Pola Komunikasi | 14 |
| 2.1.4 Fungsi Komunikasi Internal | 16 |

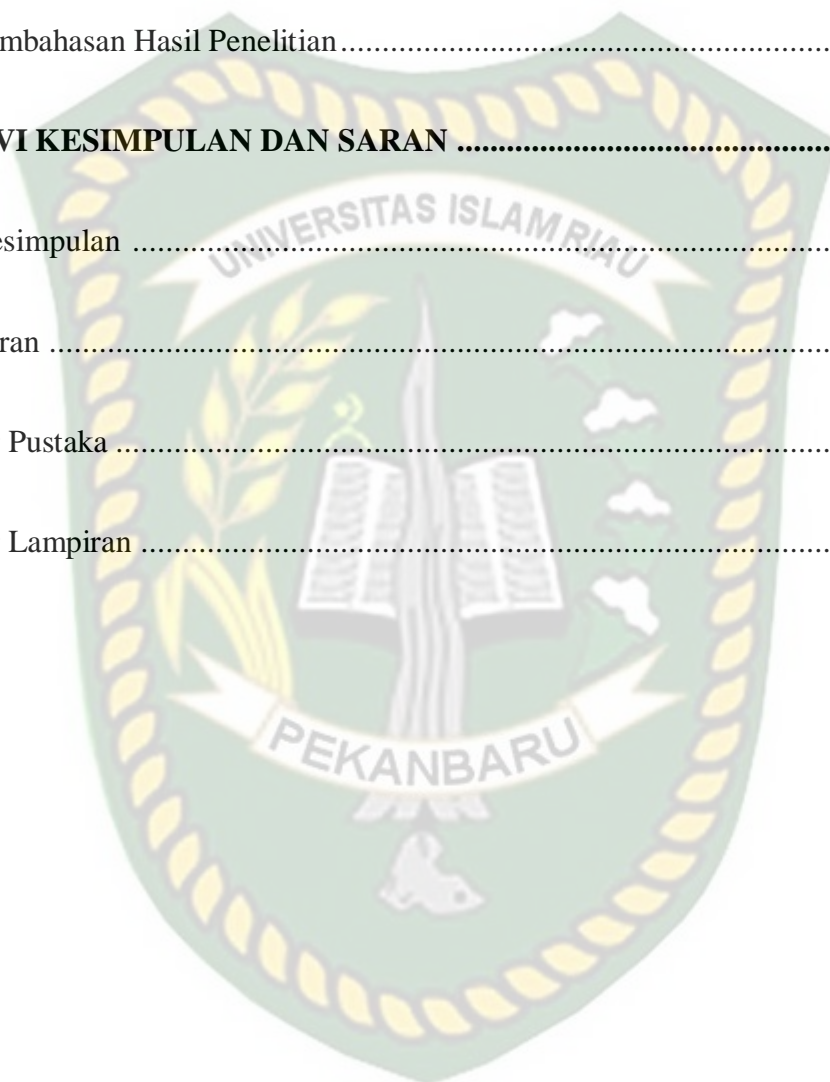
| | |
|--|-----------|
| 2.1.5 Proses Komunikasi | 18 |
| 2.2 Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.3 Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.2.4 Proses Penilaian Kinerja | 28 |
| 2.2.5 Mengukur Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 33 |
| 2.5 Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 34 |
| 3.2 Operasional Variabel | 34 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel | 35 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data | 36 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 40 |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. Tamora Agro Lestari | 40 |
| 4.2 Tujuan dan Manfaat | 41 |
| 4.3 Struktur Organisasi | 42 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| 5.1 Identifikasi Responden..... | 48 |
| 5.1.1 Berdasarkan Umur Responden..... | 48 |
| 5.1.2 Jenis Kelamin Responden | 49 |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden | 50 |
| 5.2 Uji Kualitas Data Penelitian | 51 |
| 5.3 Deskripsi Data | 53 |
| 5.3.1 Analisis Komunikasi Internal | 53 |
| 5.3.2 Analisis Kinerja | 75 |
| 5.4 Analisis Data Penelitian | 91 |
| 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana | 91 |
| 5.4.2 Koefisien Korelasi (r) | 93 |

| | |
|---|-----------|
| 5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2) | 93 |
| 5.4.4 Uji t (Korelasi Parsial) | 94 |
| 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian | 95 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 99 |
| 6.1 Kesimpulan | 99 |
| 6.2 Saran | 100 |
| Daftar Pustaka | 102 |
| Daftar Lampiran | |

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau | 4 |
| Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Tamora Agro Lestari (2017 – 2019)..... | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 31 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel | 34 |
| Tabel 3.2 Nilai Skor dan Interval Penelitian | 39 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 48 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 50 |
| Tabel 5.4 Uji Validitas | 51 |
| Tabel 5.5 Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan Pengarahan atau Instruksi Kerja Tertentu Kepada Para Karyawan | 55 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan Informasi Pekerjaan Yang Harus Dilaksanakan Para Karyawan | 56 |
| Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan suatu Informasi Prosedur dan Praktik Organisasional Kepada Karyawan..... | 58 |
| Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Adanya Suatu Umpan Balik Pelaksanaan Kerja Kepada Karyawan | 60 |
| Tabel 5.10 Menyajikan Informasi Mengenai Aspek Ideologi..... | 62 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Komunikasi Harmonis | 64 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Tentang Adanya Permasalahan yang Sering Dibicarakan | 66 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Antar Sesama Karyawan Dapat Saling Berbagi Informasi Mengenai Suatu Pekerjaan | 68 |
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Adanya Suatu Upaya Pemecahan Masalah Diantara Sesama Karyawan | 69 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Antar Sesama Karyawan | 71 |
| Tabel 5.16 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Komunikasi Internal Karyawan | 73 |
| Tabel 5.17 Tanggapan Responden Saya Terampil Dalam Bekerja | 77 |
| Tabel 5.18 Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Tepat Waktu | 79 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Saya Melakukan Proses Kerja Dengan Baik | 80 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Nyaman Dengan Kondisi pekerjaan | 82 |
| Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Menjalin Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dengan Baik..... | 83 |
| Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja | 84 |
| Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung Jawab Pada Hasil Kerja | 85 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan Saat Pengambilan Keputusan | 86 |
| Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Berinisiatif Mengerjakan Tugas | 88 |
| Tabel 5.26 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau | 89 |
| Tabel 5.27 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana | 92 |
| Tabel 5.28 Hasil Uji Korelasi (r) | 93 |
| Tabel 5.29 Hasil Uji Determinasi | 94 |
| Tabel 5.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 33 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tamora Agro Lestari | 43 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia adalah sebagai makhluk individu yang unik, berbeda antara satu dengan yang lainnya. Secara individu juga, manusia ingin memenuhi kebutuhannya masing-masing, manusia adalah makhluk hidup yang hidup dalam kelompok atau populasi, manusia disebut juga dengan makhluk sosial karena manusia membutuhkan individu lain untuk menunjang kehidupannya. Mereka membutuhkan interaksi untuk segala aktivitasnya interaksi untuk makan, aktifitas sosial dan lain-lain. Manusia dapat dikatakan makhluk sosial karena pada dirinya terdapat dorongan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, dimana terdapat kebutuhan untuk berteman dengan orang lain yang sering didasari atas kesamaan ciri atau kepentingan masing-masing.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap individu membutuhkan komunikasi untuk berinteraksi antar satu individu dengan individu lain, istilah komunikasi sesungguhnya berpangkal pada perkataan latin “communis” yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga memiliki akar kata berbahasa latin communico yang artinya membagi, yang dimaksud membagi dalam pengertian di atas adalah pemahaman bersama antara komunikator dan komunikan melalui pertukaran pesan. ilmu komunikasi merupakan suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan prinsip-prinsip secara tegas, dan atas dasar prinsip-prinsip tersebut

disampaikan informasi serta di bentuk pendapat dan sikap. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian seseorang terhadap orang lain.

Menurut Everett M. Rogers, seorang pakar Sosiologi Pedesaan Amerika, menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. Komunikasi merupakan sebuah konsekuensi yang harus dilakukan setiap individu yang hidup di muka bumi ini, karena dengan komunikasi seseorang bisa lebih mudah mendapatkan apa yang diinginkan, untuk bisa bertahan hidup dan menjalankan aktifitas layaknya manusia lainnya. Komunikasi yang di lakukan bisa komunikasi antar pribadi, komunikasi kelompok atau komunikasi massa, baik itu komunikasi verbal atau nonverbal.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi tidak dapat berjalan kalau tidak ada manusia didalamnya oleh karena suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Komunikasi pada organisasi dapat berasal dari internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam suatu perusahaan

atau organisasi yang mencakup seluruh aliran informasi diantara semua karyawan yang berada dalam organisasi. Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak luar perusahaan. Kesalahan yang paling sering dialami oleh organisasi adalah kesalahan persepsi dari pemberi kepada penerima informasi. Aliran komunikasi internal di bedakan menjadi 3 bagian yaitu: komunikasi ke bawah (komunikasi dari atasan ke bawahan), komunikasi ke atas (dari bawahan ke atasan), komunikasi ke samping (komunikasai antar rekan kerja).

Dalam setiap organisasi atau perusahaan komunikasi sangatlah dibutuhkan agar tidak terjadi *miss communication* antar anggota atau karyawan, interaksi yang dilakukannya melalui komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal, baik lisan maupun tulisan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja, melalui komunikasi juga karyawan dapat bekerja sama satu dengan yang lainnya.

Tercapainya sasaran dalam organisasi juga dipengaruhi karena adanya kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Menurut (Kasmir 2016: 182) Kinerja adalah suatu hasil kerja dan juga prilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu.

PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kelapa Sawit. perusahaan ini melakukan aktivitas Mengelola buah kelapa sawit menjadi minyak mentah. Perusahaan ini juga

memperkerjakan karyawan yang memiliki keahlian tertentu agar terciptanya kinerja yang optimal. Dengan keahlian yang dimiliki, setiap karyawan dituntut agar semua aktivitas yang dilakukan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan.

PT. Tamora Agro Lestari berada di jalan kuantan VII desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi dengan memiliki karyawan sebanyak 113 orang. Yang terbagi kedalam 8 departemen. Berikut data karyawan bagian proses I dan proses II pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Proses I dan Proses II Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|--------------|-----------|-----------------|
| 1 | Proses I | 20 |
| 2 | Proses II | 21 |
| Total | | 41 |

Sumber : PT. Tamora Agro Lestari 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, yang memiliki jumlah karyawan terbanyak ada di bagian proses I dan proses II, di karenakan di bagian proses itulah pusat dari kegiatan produksi PT. Tamora Agro Lestari dilakukan seperti proses penimbangan, proses penyortiran, proses perebusan, proses penebahan, dan proses pengolahan biji.

Berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung kepada kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti fokus pada 2 bagian yang terdiri dari Proses I dan Proses II. Bagian atau

bidang ini dipilih karena bagian ini memiliki kinerja yang saling berhubungan atau kinerja kolektif. Dimana dalam kegiatannya sangat diperlukan komunikasi yang baik. Selain itu pemimpin diharapkan dapat melakukan komunikasi secara efektif dan baik dalam pertemuan formal maupun informal pada bawahannya sehingga mereka tidak merasa bosan namun merasa senang sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan.

Dapat dilihat data absensi karyawan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau tahun 2017 hingga tahun 2019 pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari (2017 – 2019)

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Absensi Karyawan |
|--------------|------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| 2017 | 112 | 311 | 27 |
| 2018 | 114 | 311 | 32 |
| 2019 | 114 | 311 | 33 |

Sumber : PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa kehadiran karyawan sangatlah tidak konsisten secara keseluruhan. Masih banyaknya karyawan yang mangkir tanpa keterangan saat waktunya bekerja. Dalam tiga tahun terakhir terdapat kenaikan absensi yang diiringi dengan penambahan karyawan di setiap tahunnya. Diawali tahun 2017 yang memiliki jumlah absensi sebanyak dua puluh tujuh kejadian; 2018 naik menjadi tiga puluh dua kejadian; dan 2019 naik ke tiga puluh tiga kejadian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan juga beberapa orang karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa masih seringnya terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dalam suatu organisasi tersebut. Jika informasi yang disampaikan kepada si penerima pesan tidaklah sepenuhnya, maka pekerjaan yang akan dilakukan pun juga tidak akan berjalan sesuai harapan. Dan dalam hal komunikasi ini, masalah terbesar bagi mereka ialah hilangnya komunikasi antar sesama karyawan yang dirasakan oleh mereka dapat dikatakan kurang harmonis dikarenakan adanya masalah-masalah pribadi antar sesama karyawan tersebut, sehingga karyawan tidaklah nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan adanya divisi yang berbeda serta tugas yang berbeda-beda mengakibatkan kesalahan informasi pada saat bekerja pun semakin besar. Untuk meminimalisir hal tersebut dibutuhkan komunikasi yang baik pada perusahaan dan penilaian kinerja sebagai alat untuk menilai organisasi secara keseluruhan.

Berbagai permasalahan umum yang ditemui pada karyawan PT. Tamora Agro Lestari terkait dengan komunikasi yaitu: (1) masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi yang berupa kesalahan informasi yang mengakibatkan perubahan informasi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali dengan peningkatan kinerja karyawan. (2) Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk 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. (3) adanya karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi ini tentu tidak boleh dibiarkan terus terjadi, oleh karena itu perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya komunikasi organisasi, baik komunikasi langsung maupun tidak langsung. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diamati bagaimana komunikasi yang diterapkan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau juga ingin melihat adanya hubungan langsung antara komunikasi Internal dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana komunikasi internal dan kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau serta untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komunikasi dan kinerja pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk membahas lebih dalam mengenai **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Apakah Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.
2. Menganalisis tentang komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang komunikasi internal terhadap kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan
Sebagai masukan kepada perusahaan untuk dapat lebih baik lagi mengembangkan dan meningkatkan komunikasi dan kinerja perusahaan sesuai dengan strategi manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil peneliti ini untuk menjadi bacaan atau acuan perbandingan dalam bidang yang sama dan bisa dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, manfaat bagi objek yang diteliti dan manfaat untuk diri sendiri

1.4 Sistematika Penulisan

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 dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi dan aktivitas organisasi pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menguraikan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Komunikasi Internal

2.1.1 Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi Internal merupakan bentuk komunikasi yang amat vital bagi individu yang ‘hidup’ dalam kelompok seberapa pun ukurannya baik kelompok dan keluarga, kelompok komunitas maupun kelompok organisasi. Karena dengan komunikasi internal yang baik melalui alur dan arus yang benar, pemilihan kata-kata santun dan empati akan menghasilkan pemahaman, menghindarkan konflik dan mengeratkan hubungan.

Menurut Daft (2006: 414) Komunikasi internal dapat didefinisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dapat dipahami oleh dua orang atau lebih, dan biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku karyawan didalam suatu organisasi.

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrance D. Brennan dalam Effendy (2006: 122) Komunikasi internal dapat didefinisikan sebagai pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan.

Menurut Thoha (2012: 163) Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampaian berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Menurut Muhammad, Arni (2001: 97) Komunikasi internal adalah Komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Zondi (2015) Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal adalah area besar penelitian yang berbeda antara organisasi dengan konten, struktur dan manajemen.

Dari beberapa pendapat di atas Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan baik itu berupa pikiran, ide atau gagasan, perintah, keputusan maupun kebijakan dari seorang pemimpin ke bawahan atau sesama bawahan yang efektivitasnya dapat dilihat dari tercapainya tujuan, ada umpan balik serta kejelasan isi pesan tersebut sehingga

pesan tersebut dapat diterima dengan baik dengan efektif dalam rangka pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Bentuk Dasar Komunikasi

Pada dasarnya, ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis (written) maupun lisan (oral). Bentuk komunikasi verbal ini memiliki struktur yang teratur dan terorganisir dengan baik, sehingga tujuan penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik. Dalam dunia bisnis dapat di jumpai berbagai macam contoh komunikasi verbal, misalnya:

- a. Membuat dan mengirim surat pengantar barang ke suatu perusahaan.
- b. Membuat dan mengirim surat penawaran barang kepada pihak lain.
- c. Membuat dan mengirim surat konfirmasi barang kepada pelanggan.
- d. Membuat dan mengirim surat pemesanan barang (order) kepada pihak lain.

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 contoh perilaku yang komunikasi nonverbal:

- a. Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berpikir keras.
- b. Berpangku tangan untuk menunjukkan seseorang sedang melamun.
- c. Menggелengkan kepala untuk menunjukkan sikap menolak atau keheranan.
- d. Menggunakan kepala untuk menunjukkan tanda setuju atau OK.

2.1.3 Pola Komunikasi

Menurut (Montana, 1993; Greene, 1985) saluran dalam komunikasi formal terdiri dari:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai dengan rantai perintah. Mengemukakan komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan secara timbal balik.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal terjadi dalam bentuk komunikasi dari atasan ke bawahan. Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (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 ke bawah mempunyai 5(lima) tujuan pokok yaitu:

1. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu
 2. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus di laksanakan
 3. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional
 4. Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan
 5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.
2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal atau juga yang bisa 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 departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

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

Adapun indikator dari dimensi Komunikasi Horizontal ini yaitu antara lain:

1. Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan.
2. Permasalahan yang dibicarakan antar sesama karyawan.
3. Saling berbagi informasi antar sesama karyawan.
4. Karyawan dapat melakukan suatu pemecahan masalah yang muncul dalam perusahaan.
5. Sesama karyawan dapat saling memberikan dukungan dalam melakukan suatu komunikasi.

2.1.4 Fungsi Komunikasi Internal

Menurut Bangun (2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada 4(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 sumber daya 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 di pandang bahwa satu fungsi lebih penting dari satu 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.

2.1.5 Proses Komunikasi

Sesuatu yang dapat dinikmati saat ini seperti buku yang sedang anda baca, *compact disc* dengan lagu-lagu nostalgia, acara-acara televisi yang beraneka ragam, internet yang banyak membawa informasi baru, komputer yang semakin canggih, dan sejenisnya tidaklah muncul begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang cukup panjang. Demikian pula, komunikasi memerlukan proses.

Perhatikan seseorang yang sedang berbicara, menulis, mendengarkan, atau membaca, kegiatan komunikasi yang mereka lakukan terdiri dari lebih dari satu tindakan. Sebagai suatu proses, komunikasi mempunyai persamaan dengan bagaimana seseorang mengekspresikan perasaan, hal-hal yang berlawanan (kontra-diktif), yang sama (selaras, serasi), serta meliputi proses menulis, mendengarkan, dan mempertukarkan informasi.

Menurut Bovee dan thill dalam buku *Business Communication Today*, proses komunikasi terdiri dari enam tahap, yaitu:

1. Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan.

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan kepada pihak lain atau audiens. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber yang terbentang luas di hadapan kita. Dunia ini penuh dengan berbagai macam informasi baik yang dapat dilihat, didengar, dibau, dikecap, maupun diraba. Ide-ide yang ada dalam bentuk kita di saring dan disusun ke dalam suatu memori yang ada dalam jaringan otak, yang merupakan gambaran persepsi kita terhadap

kenyataan. Setiap orang akan memiliki peta mental yang berbeda karena kita memandang dunia dan menyerap berbagai pengalaman dengan suatu cara yang unik dan bersifat individual.

2. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan.

Dalam suatu proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Proses komunikasi dimulai dengan adanya ide dalam pikiran, yang lalu di ubah dalam bentuk pesan-pesan seperti dalam bentuk kata-kata ekspresi wajah, dan sejenisnya, untuk kemudian disampaikan kepada orang lain.

3. Pengirim menyampaikan pesan

Setelah mengubah ide-ide ke dalam suatu pesan, tahap berikutnya adalah memindahkan atau menyampaikan pesan melalui berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan terkadang relatif pendek, tetapi ada juga yang cukup panjang. Panjang-pendeknya saluran komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap efektivitas penyampaian pesan. Bila menyampaikan pesan-pesan yang panjang dan kompleks secara lisan, pesan-pesan tersebut bisa jadi terdistorsi atau bahkan bertentangan dengan pesan aslinya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan jenis atau sifat pesan yang akan disampaikan.

4. Penerima menerima pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi, bila pengirim (komunikator) mengirimkan suatu pesan dan penerima (komunikan) menerima

pesan tersebut. Jika seseorang mengirim sepucuk surat, komunikasi baru bisa terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

Jika seseorang menyampaikan pidato di hadapan umum, para pendengar sebagai audiens harus dapat mendengar apa yang dikatakan dan memahami pesan-pesan yang disampaikan.

5. Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya bagaimana ia dapat menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan di dalam benak pikiran si penerima pesan. Selanjutnya, suatu pesan baru dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

6. Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik kepada pengirim

Umpan balik (*feedback*) adalah penghubung akhir dalam suatu mata rantai komunikasi. Umpan balik tersebut merupakan tanggapan penerima pesan yang memungkinkan pengirim untuk menilai efektivitas suatu pesan.

Setelah menerima pesan, komunikasi akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka macam, dapat berupa suatu senyuman, tertawa, sikap murung, cemberut, memberi komentar sekilas (singkat), anggukan sebagai pembenaran, atau pesan secara tertulis. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan menerima sepucuk surat dari pimpinannya. Sesaat kemudian surat

tersebut dibacanya. Apabila ekspresi wajahnya tampak murung, dapat diduga bahwa ia menerima berita yang kurang menyenangkan bagi dirinya. Sebaliknya, jika setelah membaca surat dari pimpinannya ia berseri-seri, dapat diduga bahwa ia menerima berita yang menyenangkan dari pimpinannya tersebut. Bentuk ekspresi wajah tersebut adalah contoh adanya umpan balik dalam berkomunikasi.

Di samping itu, adanya umpan balik akan dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata, dan perbedaan reaksi secara emosional.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya di capai seseorang. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstron dan Baron, 1998: 15).

Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) Bahwa “kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Pace dan Faules (2001: 134) kinerja karyawan ialah bagaimana seorang karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat bergantung dari peran karyawan dalam bekerja.

Menurut Bangun (2012: 231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disesbut juga sebagai sumber pekerjaan (*job standard*).

Menurut Riniwati (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. semakin bagus kinerja karyawan maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan, sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka target yang telah ditetapkan perusahaan akan jatuh

dari yang diharapkan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta.

Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas. keberhasilan pegawai dalam mencapai standar kinerja yang telah ditentukan, dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dalam menjalankan tugasnya hasil yang dicapai oleh pegawai tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya tidak memuaskan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain budaya kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografisi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan dan upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan

kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006: 78).

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, 2009: 18).

Menurut pandangan Williams (2007: 21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan,

suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Suatu perusahaan/organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi pegawai/karyawan untuk berprestasi dan pada saat bersamaan membantu manajemen dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, promosi dan juga sebagai sarana kaji banding. Karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Sebab penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan. Beberapa perusahaan/organisasi mengukur kinerja ini melalui *balanced scorecard*.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian Individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses

penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.2.4 Proses Penilaian Kinerja

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan perbedaan di organisasi. Sebagian memulai dengan merancang format dan kemudian merancang proses untuk menyelesaikan format. Sebagian mendasarkan proses pada job description yang ketinggalan zaman, penyusunan sasaran yang buruk atau kurang mengembangkan kompetensi. Proses penilaian perlu sederhana mungkin, tetapi dapat lebih kompleks sesuai dengan kebutuhan. Namun proses penilaian kinerja tidak boleh terlalu disederhanakan.

Menurut Allen (2007: 43) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus di atur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.
2. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila

belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

3. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercatat dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2.2.5 Mengukur Kinerja Karyawan

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998: 272) seharusnya adalah:

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis;
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan;
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka;
- d. Mengindikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran;
- e. Dapat didiverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi;

- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data;
- g. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan;
- h. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011): 75) dimensi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Peneliti | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|---|--|------------------------|---|
| Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017) | Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan | Deskriptif Kuantitatif | Hasil penelitian Menunjukkan bahwa komunikasi Internal telah baik namun belum Sepenuhnya maksimal. Hal Tersebut terlihat Pada tanggapan Responden pada beberapa tanggapan indikator pertanyaan yang masih memilih menjawab kurang. Berdasarkan wawancara pada sebagian responden yang menjawab dengan nilai skor rendah, menyatakan bahwa hal tersebut dikarenakan pribadi dari masing-masing karyawan, merasa kurang mampu untuk bekerja sama dengan baik pada rekan kerjanya. |
| Raka Febrian, Reni Nuraeni dan Agus Aprianti (Jurnal Manangement Vol. 3 No. 2, Agustus 2016) | Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian | Kuantitatif Deskriptif | Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel horison ultima bandung bagian room division dengan koefisien |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | Room Division) | | <p>regresi sebesar 0,558. Artinya apabila terjadi peningkatan Komunikasi Internal berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Bandung Room Division sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja juga akan meningkat sebesar 0,558. Artinya apabila semakin sering terjadinya komunikasi internal di Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division maka akan terjadi peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya.</p> |
| <p>Dimas Okta Ardiansyah (Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, Januari 2016)</p> | <p>Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)</p> | <p>Mengevaluasi validitas, reliabilitas suatu konstruk</p> | <p>Perusahaan Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung terlebih dahulu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kerja mereka. Dengan kata lain perusahaan Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung memperhatikan dan</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | fokus pada kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, menciptakan kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan pada perusahaan.. |
|--|--|--|--|

Sumber : *Data Olahan 2020*

2.4 Kerangka Pemikiran

Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis diambil penulis adalah : diduga pengaruh komunikasi internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam objek ini adalah perusahaan swasta penghasil minyak sawit yang beralamat di Hulu Kuantan No. 135 C, Desa Serosah, Kabupaten Kuantan Sengingi, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel dan definisi | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|--------------------------|---|----------------|
| Komunikasi Internal (X1) : Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampaian berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. (Thoah 2012: 163) | 1. Komunikasi Vertikal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu. 2. Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan. 3. Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional. 4. Memberikan umpan balik Pelaksanaan kerja kepada Karyawan. 5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai. | <i>Ordinal</i> |
| | 2. Komunikasi Horizontal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan. 2. Permasalahan yang dibicarakan antar sesama karyawan. 3. Saling berbagi informasi antar sesama karyawan. 4. Upaya dalam hal menyelesaikan suatu masalah. 5. Saling mendukung dalam | |

| | | | |
|--|-------------------|---|----------------|
| | | Melakukan komunikasi antar sesama karyawan. | |
| Kinerja (Y) : kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2000: 67) | 1. Kualitas | 1. Keterampilan dalam bekerja. 2. Ketepatan dalam bekerja. | <i>Ordinal</i> |
| | 2. kuantitas | 1. Proses kerja karyawan. 2. Kondisi pekerjaan. | |
| | 3. Kerjasama | 1. Jalinan kerja sama. 2. Kekompakan. | |
| | 4. Tanggung jawab | 1. Hasil kerja. 2. Mengambil keputusan. | |
| | 5. Inisiatif | 1. Kemandirian. | |

Sumber : *Data Olahan 2020*

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 113 orang karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode Sensus. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pada bagian tertentu diperusahaan yang memiliki kinerja yang berhubungan yakni bagian Proses I berjumlah 20 orang dan pada bagian Proses II berjumlah 21 orang dengan total sampel sebanyak 41 orang.

3.4 Jenis dan sumber data

a. Data Primer

Yaitu Data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.

b. Data Sekunder

Yaitu Data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok, fungsi, dan jumlah pegawai.

3.5 Teknik pengumpulan data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang di perlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Wawancara (*interview*) yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dari pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan.
2. Observasi (*observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
3. Kuesioner (*angket*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

3.6 Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala *Ordinal*, di mana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di berikan skor dengan menggunakan skala *Ordinal* yaitu :

1. Jawaban sangat setuju : skor 5
2. Jawaban setuju : skor 4
3. Jawaban ragu-ragu : skor 3
4. Jawaban tidak setuju : skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju : skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan computer yang menggunakan *statistic SPSS (Statistical Program Social Science)*. Sebelum analisis data di lanjutkan terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut :

- a. Uji validitas dan realibitas

Pengujian validitas data di gunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah

mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (syahirman, 2009). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur di percaya atau diandalkan.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Aplikasi dalam regresi linier sederhana dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (X) dan variabel terikatnya (Y), kemudian akan dihitung atau dicari nilai-nilai y yang lain berdasarkan nilai x yang diketahui (umar, 2011).

Regresi sederhana dapat dianalisa karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan regresi sederhana, karena peneliti ini mencari tahu pengaruh anatara kedua variabel yaitu: variabel bebas yaitu komunikasi internal (X) dan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

c. Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat kuat atau rendahnya pengaruh antara variabel Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis korelasi. Untuk itu maka dapat dilihat nilai skor dan interval penelitian berikut :

Tabel 3.2
Nilai Skor dan Interval Penelitian

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,779 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Muhammad Teguh. 2001. *Metodologi Penulisan Ekonomi*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Grafindo: Jakarta

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai R^2 yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Tamora Agro Lestari

Riau dikenal sebagai provinsi penghasil lahan kelapa sawit terluas di Indonesia. Pertumbuhan pesat perkebunan sawit di Riau, khususnya di Kabupaten Kuantan Singingi akan diiringi juga oleh kebutuhan pertumbuhan pabrik kelapa sawit (PKS). Dalam upaya mengisi peluang dan penyelidikan PKS untuk menampung hasil perkebunan sawit PT. Tamora Agro Lestari yang berkedudukan di Jakarta berinisiatif untuk melakukan pembangunan PKS pada tahun 2011 dengan kapasitas 30 ton tanda buah segar per jam di Desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi, untuk menghasilkan minyak mentah. Semenjak berdirinya PT. Tamora Agro Lestari pada tahun 2011, terus berkembang pesat hingga sekarang.

Rencana pembangunan PKS ini telah mendapat dukungan dari masyarakat sekitar lokasi yang sebagian besar memiliki perkebunan kelapa sawit, sehingga masyarakat dapat memasok kebutuhan TBS untuk memenuhi tersedianya bahan baku disamping dari perusahaan sendiri. Kegiatan PKS tersebut, diperkirakan akan memberikan dampak baik positif terhadap lingkungan. Apabila pengoperasiannya dikelola secara baik dan berwawasan lingkungan, maka akan memberikan dampak positif yang lebih besar, sedangkan dampak negatifnya dapat diminimalkan serendah mungkin.

4.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan pembangunan PKS PT. Tamora Agro Lestari adalah:

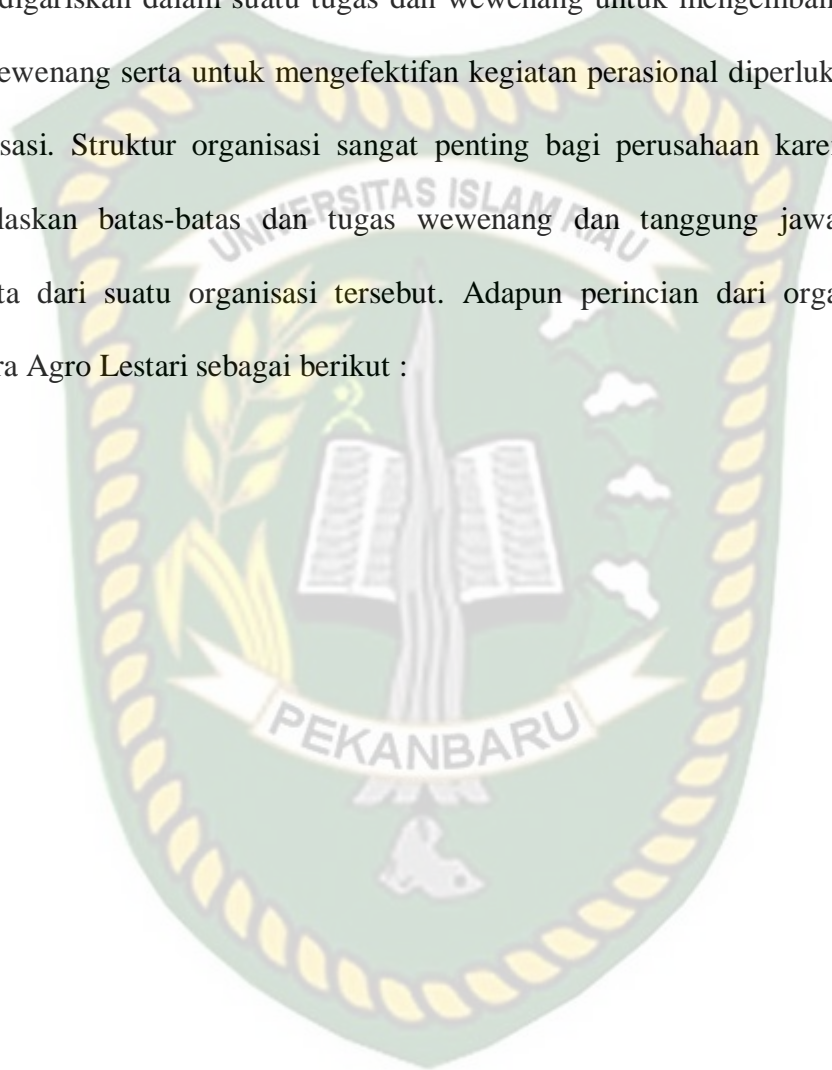
1. Mengelola buah kelapa TBS menjadi CPO (Minyak mentah).
2. Menampung hasil perkebunan kelapa sawit masyarakat sekitar pabrik.
3. Menyediakan dan memasak kebutuhan CPO dibutuhkan bagi kelangsungan industri pengolahan CPO.
4. Mendayagunakan dan memanfaatkan sumber daya manusia akan untuk tujuan ekonomis.
5. Membuka peluang kesempatan kerja baik secara langsung maupun yang ditimbulkan dari kegiatan PKS tersebut, sehingga menurunkan angka pengangguran.

Manfaat yang akan diperoleh dari kegiatan PKS PT. Tamora Agro Lestari adalah :

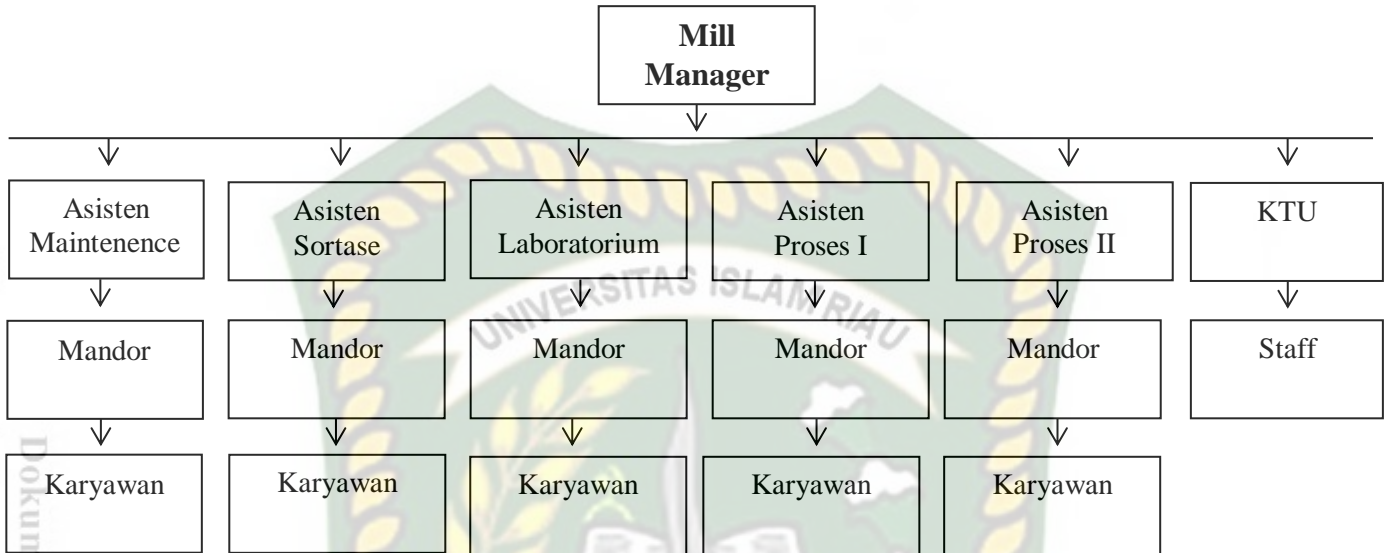
1. Kemudahan pemasaran hasil perkebunan sawit masyarakat sekitar pabrik.
2. Tersedianya pasokan tambahan CPO untuk kepentingan industri pengolahan CPO.
3. Dapat meningkatkan pembangunan dikabupaten Kuantan Singingi, khususnya dan Provinsi Riau pada umumnya dalam sebagai aspek terutama bagi pertumbuhan ekonomi.

4.3 Struktur Organisasi

Sebagaimana dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang untuk mengembangkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan perasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan karena struktur menjelaskan batas-batas dan tugas wewenang dan tanggung jawab seorang anggota dari suatu organisasi tersebut. Adapun perincian dari organisasi PT. Tamora Agro Lestari sebagai berikut :



**STRUKTUR ORGANISASI
PT. TAMORA AGRO LESTARI**



Gambar 4.1

a. Manajer

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai atau menjamin serta mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan di PT. Tamora Agro Lestari.

b. Asisten Maintenance

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan pemeliharaan pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instansi mekanik dengan berpedoman dengan arahan direksi dan manajer PKS.

c. Asisten Sortase

Kegiatan memisahkan atau memilah-milah suatu komoditas atas dasar perbedaan faktor mutu namun belum sampai ke tahap penggolongan tingkat mutunya.

d. Asisten laboratorium

Tugas pokoknya mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dibidang pengendalian mutu dan analisa laboratorium untuk mendukung kegiatan operasional pengolahan dengan pedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS.

e. Asisten Proses I

Melaksanakan kegiatan operasional pengolahan dan pengawasan dari oil Gutter sampai dengan storage tank dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS.

f. Asisten Proses II

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional dan pengolahan dan pengawasan mulai dari cake breaker konveyor sampai dengan karnel bin, gudang inti serta pengiriman inti sawit untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS.

g. Kepala Tata Usaha

Memiliki tugas pokok, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Kemudian melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pengadaan barang-barang pabrik untuk mendukung operasional pabrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditentukan direksi dan arahan manajer PKS. KTU mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan sumber daya manusia (SDM), lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- 2) Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- 3) Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukaaan.
- 4) Mengadakan rapat, pengolahan SDM, perkembangan sosial karyawan dan keluarga.
- 5) Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.

- 6) Mengkoordinir pembuatan DPU (daftar pembayaran upah) gaji kecil dan besar setiap bulan.
 - 7) Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi kebagian masing-masing.
 - 8) Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berkaitan dengan keamanan.
 - 9) Memberikan bimbingan dan arahan kepada personil bawahannya.
- h. Humas
- Menjalankan media sebagai bentuk pelayanan informasi interaktif dengan pihak lain.
- i. Mandor
- Mandor adalah karyawan yang berada di bawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya.
- j. Karyawan
- Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian lapangan dan karyawan administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan proses produksi di pabrik, antara lain bagian sortir, pengolahan, laboratorium dan perbengkelan sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas kegiatan yang berkaitan dengan pengaturan kebijakan, antara lain melakukan perekapan data, mengelola dokumen dan menyimpannya secara terstruktur.

k. Security

Security bertugas menjaga keamanan didalam pabrik dan menerima tamu yang datang ke pabrik. Setiap tamu yang datang ke pabrik terlebih dahulu melapor kepada security yang berjaga di pos.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Untuk melihat keobjektifan data dalam penelitian ini, maka perlu disajikan identitas dari responden. Yang meliputi umur, jenis kelamin, golongan, dan tingkat pendidikan agar dengan penjabaran identitas responden yang dilakukan dapat mempermudah proses penelitian.

5.1.1 Identifikasi responden berdasarkan umur

Kategori umur yang dimiliki karyawan sering kali mempengaruhi kemauan dan semangat bekerja. Hal ini dapat dimaklumi, karena dengan tingkat umur yang matang dan tergolong produktif, karyawan dapat menjalankan tugas yang dikerjakan sebaik mungkin, penuh semangat dan kemauan kerja yang tinggi dibandingkan dengan umur yang tidak produktif. Untuk mengetahui kelompok umur responden dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-------------|-----------|----------------|
| 1 | 26-30 Tahun | 13 | 31,70% |
| 2 | 31-35 Tahun | 17 | 41,46% |
| 3 | 36-40 Tahun | 7 | 17,07% |
| 4 | 41-50 Tahun | 4 | 9,75% |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari hasil identifikasi responden diatas, dapat dilihat bahwasannya sampel penelitian dari klasifikasi umur ini didominasi dan banyak yang berusia pada kategori 31-35 tahun. Dengan jumlah frekuensi nya yakni sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase dari keseluruhan responden adalah sebesar 41,46%. Sementara itu, kategori dengan persentase terkecil adalah kategori umur 41-50 tahun, yang mana kategori tersebut memiliki 4 orang karyawan dengan tingkat persentase sebesar 9,75%.

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis kelamin sangatlah berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan didalam suatu perusahaan. Yang mana, suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja. Hal ini bisa dikatakan bahwasannya dalam melaksanakan pekerjaan, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu untuk mendapatkan perhatian agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing baik itu untuk laki-laki maupun untuk perempuan sekalipun. Untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 41 | 100% |
| 2 | Perempuan | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua karyawan yang bekerja di PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau adalah Laki-Laki yang berjumlah 41 orang dari sampel yang ada dan dengan tingkat persentase sebesar 100%. Adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki yang relatif lebih bertenaga dan energik dalam bekerja.

5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Adapun tingkat pendidikan para responden bagian proses I dan proses II adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|----------|-----------|----------------|
| 1 | S-1 | - | - |
| 2 | SMA | 41 | 100% |
| 3 | SMP | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden bagian proses I dan proses II merata, yaitu tamatan SMA dengan persentase sebesar 100%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan yang paling dominan pada perusahaan bagian proses I dan proses II tersebut yakni pada jenjang SMA, jenjang pendidikan terkadang menjadi cerminan apakah pekerjaan tersebut sesuai pendidikannya atau tidak. Karena tugas dan tanggung jawab pekerjaan, harus sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan tersebut.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun hasil uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4
Uji Validitas

| No | Variabel | Pernyataan | R Hitung | Tanda | R Tabel | Ket |
|----|---------------------|--|----------|-------|---------|-------|
| 1 | Komunikasi Internal | Atasan memberikan pengarahan atau intruksi kerja tertentu kepada para karyawan | 0,661 | < | 0,308 | Valid |
| 2 | | Atasan memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan para karyawan | 0,775 | < | 0,308 | Valid |
| 3 | | Atasan memberikan suatu informasi tentang prosedur dan praktik organisasional kepada karyawan | 0,779 | < | 0,308 | Valid |
| 4 | | Adanya suatu umpan balik tentang pelaksanaan kerja kepada karyawan | 0,795 | < | 0,308 | Valid |
| 5 | | Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai karyawan | 0,718 | < | 0,308 | Valid |
| 6 | | Hubungan Komunikasi antar karyawan dengan karyawan yang terjalin harmonis | 0,820 | < | 0,308 | Valid |
| 7 | | Adanya permasalahan yang sering dibicarakan antar sesama karyawan | 0,661 | < | 0,308 | Valid |
| 8 | | Antar sesama karyawan dapat saling berbagi | 0,622 | < | 0,308 | Valid |

| No | Variabel | Pernyataan | R Hitung | Tanda | R Tabel | Ket |
|----|------------------|---|----------|-------|---------|-------|
| | | informasi mengenai suatu pekerjaan | | | | |
| 9 | | Adanya suatu upaya pemecahan masalah diantara sesama karyawan | 0,738 | < | 0,308 | Valid |
| 10 | | Antar sesama karyawan saling berkomunikasi untuk memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan | 0,683 | < | 0,308 | Valid |
| 11 | Kinerja Karyawan | Saya terampil dalam bekerja | 0,535 | < | 0,308 | Valid |
| 12 | | Saya dapat melakukan pekerjaan tepat waktu | 0,638 | < | 0,308 | Valid |
| 13 | | Saya melakukan proses kerja dengan baik | 0,726 | < | 0,308 | Valid |
| 14 | | Saya merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan | 0,646 | < | 0,308 | Valid |
| 15 | | Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik | 0,604 | < | 0,308 | Valid |
| 16 | | Saya selalu kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja | 0,599 | < | 0,308 | Valid |
| 17 | | Saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan | 0,636 | < | 0,308 | Valid |
| 18 | | Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan | 0,602 | < | 0,308 | Valid |
| 19 | | Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan | 0,508 | < | 0,308 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Hasil uji validitas dimana nilai r hitung > nilai r tabel, maka dari hasil ini ditarik kesimpulan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara hasil uji reliabilitas yang dihasilkan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Alpha | Tanda | Nilai Cut Off | Ket |
|----|---------------------|-------------|-------|---------------|----------|
| 1 | Komunikasi Internal | 0,773 | < | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Karyawan | 0,750 | < | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil uji reliabilitas dimana nilai alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas atau dapat dipercaya.

5.3 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner, yang berjumlah 10 item untuk Komunikasi Internal dan 9 item untuk Kinerja Karyawan. Deskripsi data dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut :

5.3.1 Analisis Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mendukung jalannya suatu pekerjaan didalam perusahaan. Komunikasi dalam hal internal ini merupakan bagian suatu kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi yang ditujukan untuk memberikan intruksi kerja tertentu dari atasan kepada para bawahannya. Komunikasi internal tersebut terjadi dengan adanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan juga kepada para atasan.

Menurut Miftah Toha (2012) bahwa untuk membedakan komunikasi organisasi dengan komunikasi diluar organisasi adalah struktur hierarki yang

merupakan karakteristik pada setiap organisasi. Dan dalam hal ini, komunikasi internal tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang berada dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi.

Komunikasi internal dapat didefinisikan sebagai proses dimana informasi ditukar dan dapat dipahami oleh dua orang bahkan lebih, dan biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku karyawan yang didalam suatu organisasi. Komunikasi internal berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara dan otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk dapat diikuti.

A. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai dengan rantai perintah. Mengemukakan komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan secara timbal balik.

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 di perhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

1. Atasan Memberikan Pengarahan atau Instruksi Kerja Tertentu Kepada Para Karyawan

Pengarahan (*Direction*) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan

jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang pada perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini, para ahli berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin.

Dapat diketahui pada tabel 5.6 tanggapan responden mengenai indikator memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu sebagai berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan Pengarahan atau Instruksi Kerja Tertentu Kepada Para Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 14,63% |
| 2 | Setuju | 31 | 75,60% |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 9,75% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang atasan memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu kepada para karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari yang menyatakan Setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 75,60%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14,63%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden

dengan persentase 9,75%, yang mana karyawan ini merasa cukup setuju mengenai pengarahan atau instruksi kerja, hal ini dikarenakan mereka belum sepenuhnya menerima pengarahan dari pimpinan dan juga instruksi kerja yang diberikan belum sepenuhnya mereka jalani, sehingga pekerjaan yang dilakukan pun belum berjalan secara maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa pengarahan atau instruksi kerja yang didapati oleh 41 responden ini pada karyawan PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju, sehingga komunikasi mereka saat bekerja berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT. Tamora Agro Lestari.

2. Atasan Memberikan Informasi Pekerjaan yang Harus Dilaksanakan Para Karyawan

Suatu informasi yang didapatkan oleh para karyawan berguna untuk menunjang jalannya pekerjaan yang harus dilaksanakannya. Informasi tersebut berisi tentang pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut haruslah dilakukan dan dikerjakan tepat pada waktunya dan informasi yang disampaikan langsung oleh para atasan terhadap bawahan tersebut berisi instruksi kerja yang harus dilakukan.

Dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan untuk memberikan informasi pekerjaan yang harus dilakukan pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan Informasi Pekerjaan Yang Harus Dilaksanakan Para Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------|------------------|------------------|-----------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 4,87% |
| 2 | Setuju | 23 | 56,09% |

| | | | |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 36,58% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Informasi yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan mengenai tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan sangat diperlukan kepada para karyawan untuk menunjang kelancaran jalannya suatu pekerjaan. Pada tabel 5.7 dapat diketahui tanggapan responden tentang atasan memberikan informasi pekerjaan yang harus dilaksanakan para karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 56,09%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 4,87%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 36,58%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden ini yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa mereka merasa informasi yang diberikan oleh atasan mengenai pekerjaan tidak begitu jelas kebenarannya, sehingga mereka tidak mendapatkan informasi yang akurat dari pimpinan.

Maka dapat disimpulkan bahwa informasi pekerjaan yang harus dilaksanakan pada PT. Tamora Agro Lestari dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan suatu pekerjaan haruslah didasari oleh pemberian suatu informasi yang dilakukan untuk menunjang jalannya suatu pekerjaan. Jika informasi yang diterima salah, maka berakibat kedalam pekerjaan yang tidak berjalan maksimal.

3. Atasan Memberikan suatu Informasi Prosedur dan Praktik Organisasional Kepada Karyawan

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat bagi orang-orang untuk saling berkumpul, berinteraksi, dan berkomunikasi satu dengan yang lainnya hingga melahirkan sebuah bentuk kerja sama yang terpimpin dan terkendali, terencana dan terorganisir guna mencapai tujuan bersama dalam organisasi tersebut. Dan hal ini dapat memberikan suatu informasi tentang prosedur dan juga praktik organisasional dari dalam organisasi yang bertujuan agar tercapainya hasil kerja yang diinginkan di perusahaan tersebut. Suatu organisasi dikatakan baik jika didalam nya saling berinteraksi satu sama dengan terjalannya komunikasi yang baik dan dari itu dapat memperlancar proses kerja dari perusahaan tersebut. Dan dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan informasi prosedur dan praktik organisasional pada tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Atasan Memberikan suatu Informasi Prosedur dan Praktik Organisasional Kepada Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 7,31% |
| 2 | Setuju | 25 | 60,97% |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 29,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang atasan memberikan suatu informasi prosedur dan praktik organisasional kepada

karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7,31%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29,26%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju ini berpendapat bahwa karyawan tersebut tidak mendapatkan informasi yang dia terima sehingga dia tidak bisa menjalankan pekerjaan yang seharusnya dia kerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang informasi prosedur dan praktik organisasional pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju, karena 60,97% karyawan PT. Tamora Agro Lestari merasa bahwasanya mereka mendapatkan informasi mengenai prosedur dan juga praktik organisasional dari dalam organisasi di perusahaan tersebut, sehingga informasi yang mereka terima dapat berdampak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan untuk memajukan perusahaan dan juga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

4. Adanya Suatu Umpan Balik Pelaksanaan Kerja Kepada Karyawan

Umpan balik (*Feedback*) adalah tanggapan yang diberikan oleh seorang komunikan (penerima pesan) ketika seorang komunikator (pemberi pesan) sedang menyampaikan pesannya. Dalam arti singkat, umpan balik dapat dikatakan sebagai tanggapan atau respon terhadap suatu pesan. Umpan balik yang ditimbulkan dari proses komunikasi memberikan gambaran kepada komunikator

tentang hasil komunikasi yang dilakukannya. Adapun umpan balik mengenai pesan yang disampaikan dari atasan kepada bawahan PT. Tamora Agro Lestari ini untuk dapat menjalankan suatu pekerjaan dari informasi yang diterima. Dan dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan tentang umpan balik pelaksanaan kerja karyawan pada tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Adanya Suatu Umpan Balik Pelaksanaan Kerja Kepada Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 7,31% |
| 2 | Setuju | 27 | 65,85% |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 24,39% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang adanya suatu umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 65,85%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7,31%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 24,39%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa mereka tidak

mendapatkan umpan balik dalam suatu pekerjaan, sehingga mereka tidak bisa menjalankan pekerjaan yang seharusnya dia kerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang umpan balik pelaksanaan kerja pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju, hal ini di karenakan PT. Tamora Agro Lestari merasa bahwasannya mereka mendapatkan umpan balik pelaksanaan kerja karyawan dari dalam organisasi di perusahaan tersebut, sehingga informasi umpan balik yang mereka terima dapat berdampak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

5. Menyajikan Informasi Mengenai Aspek Ideologi dalam Membantu Organisasi Menanam Pengertian Tentang Tujuan yang Ingin Dicapai Karyawan

Dalam organisasi, pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan pimpinan memberikan informasi mengenai aspek ideologi yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan pada perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kemajuan yang pesat dari perusahaan yang dikelolanya, agar bisa tercapainya tujuan yang diharapkan pada perusahaan. Dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan Aspek Ideologi dalam membantu Organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai, yakni pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Menyajikan Informasi Mengenai Aspek Ideologi dalam Membantu Organisasi Menanam Pengertian Tentang Tujuan yang Ingin Dicapai Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 7,31% |
| 2 | Setuju | 27 | 65,85% |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 24,39% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 41 |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 65,85%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7,31%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 24,39%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa karyawan tersebut tidak menyetujui mengenai aspek ideologi dalam organisasi tersebut dikarenakan masih terdapat aspek-aspek lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan dari perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang aspek ideologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan, 65,85% karyawan PT. Tamora Agro Lestari merasa bahwasannya mereka mendukung mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi tersebut untuk menanam tujuan perusahaan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama antar atasan kepada para bawahan.

B. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal atau juga yang bisa 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 departemen yang memiliki kedudukan sejajar. Adapun fungsi dari komunikasi horizontal menurut Robbins yakni antara lain adalah :

1. Memperbaiki koordinasi tugas
2. Saling berbagi suatu informasi
3. Membina hubungan melalui kegiatan bersama

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadinya suatu pertukaran pesan secara menyamping dan juga dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan se-level, maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi.

1. Hubungan Komunikasi Antar Karyawan Dengan Karyawan yang Terjalin Harmonis

Dalam suatu perusahaan, komunikasi merupakan hal yang paling terpenting yang berguna untuk memperlancar jalannya proses pekerjaan yang akan dikerjakan. Komunikasi tersebut bertujuan agar sesama karyawan dapat memberikan informasi yang diterima dan informasi tersebut berisi tentang pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat bekerja. Hubungan komunikasi antar sesama karyawan PT. Tamora Agro Lestari haruslah berjalan dengan harmonis, hal ini dikarenakan antar sesama karyawan dapat berkomunikasi dengan baik sehingga informasi yang diterimanya pun juga tidak simpang siur. Dan dapat dilihat tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antar sesama karyawan pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Hubungan Komunikasi Antar Karyawan Dengan Karyawan yang Terjalin Harmonis

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 9,75% |
| 2 | Setuju | 24 | 58,53% |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 29,26% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang hubungan komunikasi antar karyawan dengan karyawan yang terjalin harmonis pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 58,53%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 9,75%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29,26%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa dia bisa dikatakan jarang berkomunikasi dengan karyawan lain di dalam lingkungan proses I dan Proses II.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang hubungan komunikasi sesama karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju, karena komunikasi sesama karyawan penting untuk dijalankan.

2. Adanya Permasalahan yang Sering Dibicarakan Antar Sesama Karyawan

Masalah atau permasalahan yang didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang belum selesai dengan yang diharapkan. Dalam beberapa literatur riset, masalah sering kali didefinisikan sebagai sesuatu yang membutuhkan alternatif jawaban, artinya jawaban masalah atau pemecahan masalah bisa lebih dari satu. Dan pada PT. Tamora Agro Lestari ini, adanya masalah-masalah pribadi yang bisa dikatakan sering dibicarakan atau

diperbincangkan sesama karyawan tersebut, baik itu masalah yang ada diperusahaan maupun masalah pribadi antar sesama karyawan tersebut. Dan dapat dilihat tanggapan responden mengenai permasalahan yang dibicarakan antar sesama karyawan pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Adanya Permasalahan yang Sering
Dibicarakan Antar Sesama Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 2,43% |
| 2 | Setuju | 30 | 73,17% |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 21,95% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 2,43% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang adanya permasalahan yang sering dibicarakan antar sesama karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 73,17%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 21,95%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan responden dengan persentase 2,43%. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa, hal ini dikarenakan dia tidak terbuka dan juga tidak mudah bergaul dengan karyawan yang lainnya, dia hanya melakukan pekerjaan dan juga mengatasi masalahnya

dengan sendiri, sehingga dia merasa suatu permasalahan harus dia selesaikan sendiri tanpa bantuan rekan kerjanya.

Maka oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dibicarakan pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan suatu pekerjaan pasti terdapat masalah didalamnya, maka peran karyawan disinilah sangat diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut agar pekerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

3. Antar Sesama Karyawan Dapat Saling Berbagi Informasi Mengenai Suatu Pekerjaan

Informasi adalah pesan atau kumpulan pesan yang terdiri dari order sekuens dari simbol, atau makna yang dapat ditafsirkan dari pesan atau kumpulan pesan. Informasi merupakan hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerimanya dan mempunyai kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan akibatnya secara langsung saat itu juga atau secara tidak langsung pada saat mendatang. Dalam hal ini, karyawan PT. Tamora Agro Lestari saling berbagi informasi dalam hal pekerjaan dan menjelaskannya kepada sesama rekan kerja agar pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan informasi yang didapatinya tersebut. Dapat dilihat tanggapan responden tentang informasi antar sesama karyawan yang dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Antar Sesama Karyawan Dapat Saling
Berbagi Informasi Mengenai Suatu Pekerjaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 4,87% |
| 2 | Setuju | 33 | 80,48% |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 14,63% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari upaya tabel 5.13 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang antar sesama karyawan dapat saling berbagi informasi mengenai suatu pekerjaan pada PT. tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 80,48%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 4,87%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14,63%.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa informasi antar sesama karyawan berada dalam kategori setuju. Hal ini di karenakan pada karyawan PT. Tamora Agro Lestari dapat menerima informasi dari sesama rekan kerjanya. Sehingga informasi yang mereka terima pun dapat memperlancar jalannya suatu pekerjaan yang harus mereka kerjakan selama bekerja di PT. Tamora Agro Lestari.

4. Adanya Suatu Upaya Pemecahan Masalah Diantara Sesama

Karyawan

Upaya atau pemecahan masalah adalah bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks diantara semua fungsi kecerdasan. Pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan rutin atau dasar. Dalam psikologi, pemecahan masalah adalah bagian penutup dari proses yang lebih besar yang juga mencakup masalah menemukan dan masalah membentuk. Dalam hal ini, masalah yang sering terjadi pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau dapat terselesaikan dengan adanya solusi dari masing-masing karyawan yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang ada tersebut. Dan dapat dilihat tanggapan responden mengenai upaya pemecahan suatu masalah diperusahaan yang dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Adanya Suatu Upaya Pemecahan Masalah Diantara Sesama Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 4,87% |
| 2 | Setuju | 16 | 39,02% |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 51,21% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4,87% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang adanya suatu upaya pemecahan masalah diantara sesama karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39,02%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 4,87%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 51,21%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 tanggapan responden dengan persentase 4,87%. Dari 2 responden yang menyatakan tidak setuju berpendapat bahwasannya mereka masih merasa belum yakin mengenai upaya seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam hal pemecahan suatu masalah yang biasa terjadi diperusahaan tersebut. Dan biasanya mereka lebih banyak diam pada saat melakukan rapat ataupun diskusi untuk menemukan titik temu dalam penyelesaian suatu masalah di perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang upaya pemecahan suatu masalah pada PT. tamora Agro Lestari berada dalam kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan, sebanyak 51,21% karyawan PT. Tamora Agro Lestari merasa bahwasannya mereka cukup mendukung mengenai upaya-upaya dalam hal menyelesaikan suatu masalah yang ada pada PT. Tamora Agro Lestari tersebut. Yang bertujuan untuk dapat menyelesaikan suatu masalah yang ada, dan berkaitan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Jika dalam suatu pekerjaan terdapat masalah, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan

tersebut dan tidak berjalan secara maksimal yang dilakukan oleh para karyawan PT. Tamora Agro Lestari.

5. Antar Sesama Karyawan Saling Berkomunikasi untuk Memberikan Dukungan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Dukungan adalah segala bentuk informasi verbal maupun non verbal yang bersifat saran, bantuan yang nyata maupun tingkah laku diberikan oleh sekelompok orang yang dekat dan akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya. Antar sesama karyawan saling membutuhkan dukungan dari orang-orang atau dari rekan kerja terdekat untuk menjalani pekerjaan yang tidak selalu mulus hasilnya. Sering kali karyawan menemukan hambatan dan rintangan yang tidak bisa dihadapi sendirian, maka oleh sebab itulah dibutuhkan suatu dukungan. Dan dapat dilihat tanggapan responden mengenai dukungan komunikasi sesama karyawan yang dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Antar Sesama Karyawan Saling Berkomunikasi untuk Memberikan Dukungan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 2,43% |
| 2 | Setuju | 27 | 65,85% |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 31,70% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas didapatkan bahwa tanggapan responden tentang antar sesama karyawan saling berkomunikasi untuk memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 65,85%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,43%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 tanggapan responden dengan persentase 31,70%. Hal ini bahwasannya para karyawan merasa senang mengenai dukungan yang mereka dapati dari sesama rekan kerja diperusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam suatu pekerjaan, dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja sangatlah berpengaruh terhadap hasil kerja yang mereka lakukan. Dalam menjalankan suatu pekerjaan haruslah dengan suasana yang nyaman dan juga terjalinnya hubungan baik antar sesama karyawan, sehingga masing-masing karyawan pun akan selalu mendukung satu dengan yang lainnya.

Dan oleh sebab itu, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 5.15 mengenai tanggapan responden tentang dukungan komunikasi sesama karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan setiap karyawan pastinya membutuhkan dukungan, baik itu dukungan dari para karyawan, dukungan dari atasan, dan juga dukungan dari faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dan juga dapat menjalankan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan tersebut, sehingga dapat meningkatkan perusahaan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

C. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Internal

Tabel 5.16

Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Komunikasi Internal Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau

| Variabel | Indikator | Skor Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------------|---|--------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Komunikasi Internal (X) | 1. Pengarahan atau Instruksi kerja karyawan | 6 | 31 | 4 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 30 | 124 | 12 | - | - | 166 |
| | 2. Informasi Pekerjaan yang Harus Dilaksanakan karyawan | 2 | 23 | 15 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 10 | 92 | 45 | 2 | - | 149 |
| | 3. Informasi Prosedur dan Praktik Organisasional | 3 | 25 | 12 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 15 | 100 | 36 | 2 | - | 153 |
| | 4. Umpan Balik Pelaksanaan Kerja | 3 | 27 | 10 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 15 | 108 | 30 | 2 | - | 155 |
| | 5. Aspek Ideologi dalam membantu Organisasi | 3 | 27 | 10 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 15 | 108 | 30 | 2 | - | 155 |
| | 6. Hubungan Komunikasi Sesama Karyawan | 4 | 24 | 12 | 1 | - | |
| | Bobot Nilai | 20 | 96 | 36 | 2 | - | 154 |

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Komunikasi Internal Karyawan PT.

Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

| | |
|---------------------|---------------|
| Sangat Setuju | = 1722 - 2050 |
| Setuju | = 1394 - 1722 |
| Cukup Setuju | = 1066 - 1394 |
| Tidak Setuju | = 738 - 1066 |
| Sangat Tidak Setuju | = 410 - 738 |

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Komunikasi Internal Karyawan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 1539 yang berada diantara 1394 – 1722. Hal ini merupakan bahwa komunikasi internal yang terjalin setuju bagi para karyawan PT. Tamora Agro Lestari dapat mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan untuk memaksimalkan pekerjaan para karyawan perusahaan Tamora Agro Lestari tersebut.

5.3.2 Analisis Kinerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pulak sebaliknya, kegagalan dalam mencapai

sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

A. Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas merupakan suatu singkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan ketergantungan pada biaya yang rendah dan sesuai dengan pasar. Kualitas yang diharapkan dalam perusahaan adalah kualitas yang dimiliki pada diri individu masing-masing seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat bekerja dengan baik.

1. Saya Terampil Dalam Bekerja

Keterampilan merupakan kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu. Sumber lain mengatakan keterampilan yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat memberikan peluang bagi karyawan tersebut untuk mampu bersaing dengan karyawan lainnya. Pada perusahaan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, semua karyawan selalu

bersaing untuk menunjukkan keterampilan yang mereka miliki agar terlihat lebih unggul pada saat melakukan pekerjaan. Dapat dilihat indikator mengenai keterampilan dalam bekerja pada tabel 5.17 sebagai berikut :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Saya Terampil Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 26,82% |
| 2 | Setuju | 27 | 65,85% |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 7,31% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menunjang semangat kerja yang tinggi yang diimbangi pemberian bonus dari perusahaan atas kinerja yang mereka lakukan. Dan dapat dilihat pada tabel 5.17 yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 26,82%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 65,85%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 tanggapan responden dengan persentase 7,31%. Bahwasannya 3 responden ini merasa dia tidak mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, dia hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standarnya saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang dia miliki dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang keterampilan dalam bekerja berada dalam ketegori setuju. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja yang berbeda-beda. Keterampilan tersebut digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan, agar pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan hasil kinerja dari keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut. Dan juga bisa untuk meningkatkan kemajuan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2. Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Tepat Waktu

Banyak faktor dalam suatu proses pekerjaan yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengukuran biaya. Hal ini tidak berarti bahwa faktor-faktor ini tidak penting gambaran tingkat kinerja dari karyawan. Pengukuran tidak secara langsung dapat menjadi penting jika digunakan secara tepat. Ketepatan waktu yang dilakukan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaan dengan memanfaatkan waktu kerja adalah salah satu upaya untuk melatih kedisiplinan yang diterapkan kepada diri masing-masing orang untuk mampu meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dapat dilihat pada tabel 5.18 mengenai tanggapan responden yang menyatakan ketepatan dalam bekerja sebagai berikut :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Tepat Waktu

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 24,39% |
| 2 | Setuju | 25 | 60,97% |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 14,63% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui dari tanggapan responden tentang saya dapat melakukan pekerjaan tepat waktu pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 24,39%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 tanggapan responden dengan persentase 14,63%. Bahwasannya 6 responden ini merasa dia tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan terkadang dia sering terlambat untuk datang.

Dan berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam bekerja berada dalam kategori setuju, yang dikarenakan para karyawan sudah dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh dengan semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

1. Saya Melakukan Proses Kerja Dengan Baik

Proses kerja yang diberikan oleh PT. Tamora Agro Lestari sudah melalui prosedur yang sudah dibuat oleh pimpinan perusahaan. Proses kerja yang dibuat bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan berjalan dengan baik atau tidak. Namun proses kerja yang dilakukan membuat karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal. Dapat dilihat pada tabel 5.19 mengenai indikator proses kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Saya Melakukan Proses Kerja Dengan Baik

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 19,51% |
| 2 | Setuju | 25 | 60,97% |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 19,51% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya melakukan proses kerja dengan baik pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19,51%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 tanggapan responden dengan persentase 19,51%. Bahwasannya responden ini merasa proses kerja mereka kurang menarik karena terlalu monoton dengan hal yang sama sehingga kinerja karyawan kurang begitu maksimal.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang proses kerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari berada dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat membuat hasil kerja jika melalui proses yang sudah ditentukan. Maka oleh sebab itu, pekerjaan yang dihasilkan pun akan berjalan semaksimal mungkin dan mendapatkan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan PT. Tamora Agro Lestari.

2. Saya Merasa Nyaman Dengan Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang nyaman akan membuat para karyawan bekerja dengan nyaman pula. Namun sebaliknya kondisi pekerjaan yang kurang nyaman dapat mengakibatkan hal negatif, yang dapat mengurangi kinerja karyawan yang baik menjadi buruk. Tingkat keamanan lokasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari tabel 5.20 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan kondisi pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Nyaman Dengan Kondisi pekerjaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 19,51% |
| 2 | Setuju | 28 | 68,29% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 12,19% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19,51%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 68,29%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 tanggapan responden dengan persentase 12,19%. Bahwasannya responden ini merasa semua kondisi lingkungan yang ada pada perusahaan sudah baik. Namun, ada yang harus diperbaiki untuk hal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja didalam perusahaan, sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kondisi pekerjaan pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan, suatu kondisi pekerjaan akan berdampak terhadap hasil kerja yang dilakukan dari pekerjaan tersebut. Dalam hal

ini, kondisi pekerjaan yang dilakukan tergolong baik dan dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.

C. Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Menurut Robbins kerjasama tim adalah sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha yang dilakukan anggota tim menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada masukan individual setiap anggota.

1. Saya Selalu Menjalin Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dengan Baik

Dari tabel 5.21 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik sebagai berikut :

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Menjalin Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dengan Baik

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 19,51% |
| 2 | Setuju | 28 | 68,29% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 12,19% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan

persentase 19,51%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 68,29%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 tanggapan responden dengan persentase 12,19%.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang menjalin kerja sama dengan rekan kerja pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju.

2. Saya Selalu Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

Dari tabel 5.22 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan saya selalu kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja sebagai berikut :

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 14,63% |
| 2 | Setuju | 30 | 73,17% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 12,19% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang Saya selalu kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14,63%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 30

responden dengan persentase 73,17%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 tanggapan responden dengan persentase 12,19%.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju.

D. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang diberikan akan dilakukan oleh karyawan sebaik mungkin untuk hasil yang baik.

1. Saya Bertanggung Jawab Pada Setiap Hasil Kerja yang Diperintahkan

Dari tabel 5.23 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan sebagai berikut:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung Jawab Pada Hasil Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------|------------------|------------------|-----------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 17,07% |
| 2 | Setuju | 29 | 70,73% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 12,19% |

| | | | |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17,07%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 70,73%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 tanggapan responden dengan persentase 12,19%.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab pada hasil kerja pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju.

2. Saya Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan Saat Pengambilan

Keputusan

Dari tabel 5.24 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan.sebagai berikut :

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan Saat Pengambilan Keputusan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 19,51% |
| 2 | Setuju | 26 | 63,41% |

| | | | |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
| 3 | Cukup Setuju | 7 | 17,07% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan. pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19,51%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 63,41%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 tanggapan responden dengan persentase 17,07%.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang tanggung jawab saat mengambil keputusan pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju.

E. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif. Berinisiatif berarti mengembangkan dan memberdayakan sektor kreatifitas daya pikir manusia, untuk merencanakan ide atau buah pikiran menjadi konsep yang baru yang pada gilirannya diharapkan dapat berguna dan bermanfaat.

1. Saya Selalu Berinisiatif Mengerjakan Tugas Sesuai Kemampuan Sebelum Diperintah Pimpinan

Dari tabel 5.25 dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan sebagai berikut :

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Berinisiatif Mengerjakan Tugas Sesuai Kemampuan Sebelum Diperintah Pimpinan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 29,26% |
| 2 | Setuju | 24 | 58,53% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 12,19% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 41 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan pada PT. Tamora Agro Lestari bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29,26%. Dan didapatkannya responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 58,53%. Sementara dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 tanggapan responden dengan persentase 12,19%.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan pada PT. Tamora Agro Lestari yang berada dalam kategori setuju.

F. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Tabel 5.26

Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau

| Variabel | Indikator | Skor Jawaban | | | | | Total Skor |
|----------------------|----------------------------------|--------------|------------|-----------|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Keterampilan Dalam Bekerja | 11 | 27 | 3 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 55 | 108 | 9 | - | - | 172 |
| | 2. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja | 10 | 25 | 6 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 50 | 100 | 18 | - | - | 168 |
| | 3. Proses Kerja Karyawan | 8 | 25 | 8 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 40 | 100 | 24 | - | - | 164 |
| | 4. Kondisi Pekerjaan | 8 | 28 | 5 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 40 | 112 | 15 | - | - | 167 |
| | 5. Jalinan Kerja Sama | 8 | 28 | 5 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 40 | 112 | 15 | - | - | 167 |
| | 6. Kekompakan | 6 | 30 | 5 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 30 | 120 | 15 | - | - | 165 |
| | 7. Hasil Kerja | 7 | 29 | 5 | - | - | |
| | Bobot Nilai | 35 | 116 | 15 | - | - | 166 |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| 8. Mengambil Keputusan | 8 | 26 | 7 | - | - | |
| Bobot Nilai | 40 | 104 | 35 | - | - | 179 |
| 9. Kemandirian | 12 | 24 | 5 | - | - | |
| Bobot Nilai | 60 | 96 | 15 | - | - | 171 |
| Total Skor | | | | | | 1519 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 179 |
| Skor Terendah | | | | | | 164 |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1519. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} : 9 \times 5 \times 41 = 1845$$

$$\text{Nilai Minimal} : 9 \times 1 \times 41 = 369$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1845 - 369}{5} = \frac{1476}{5} = 295,2$$

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

$$\text{Sangat Setuju} = 1549,8 - 1845$$

$$\text{Setuju} = 1254,6 - 1549,8$$

$$\text{Cukup Setuju} = 959,4 - 1254,6$$

$$\text{Tidak Setuju} = 664,2 - 959,4$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 369 - 664,2$$

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Kriteria penilaian dalam kategori setuju dengan nilai 1519 yang berada diantara 1254,6 – 1549,8. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal. Sehingga dapat memajukan perusahaan tersebut dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang tergolong baik.

5.4 Analisis Data Penelitian

Barikut adalah hasil pengolahan data penelitian berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS Versi 22 dengan pengujian yang dimulai dari normalitas data penelitian, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), dan uji t (Korelasi Parsial). Adapun hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dimana kedua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Komunikasi Internal sebagai variabel independen. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 24.210 | 4.103 | | 5.900 | .000 |
| X | .333 | .109 | .441 | 3.064 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2020

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 24,210 + 0,333 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,210. Artinya adalah apabila variabel Komunikasi Internal (X) diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 24,210.
2. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal 0,333. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap Komunikasi Internal (X) sebesar 1% maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,333.
3. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komunikasi Internal (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 24,210 + 0,333 + e$.

5.4.2 Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat nilai koefisien korelasi (r), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28
Hasil Uji Korelasi (r)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .441 ^a | .194 | .173 | 2.920 |

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

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2020

Uji Koefisien Korelasi (r) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) angka R pada tabel summary sebesar 0,441 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan adalah sedang atau cukup. Karena berada pada interval 0,40-0,599. Arah hubungan yang positif pada angka 0,441 menunjukkan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik, demikian sebaliknya.

5.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digolongkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .441 ^a | .194 | .173 | 2.920 |

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

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,194. Hal ini bahwa variabel independen yaitu Komunikasi Internal mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 19,4%. Sedangkan sisanya sebesar 80,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

5.4.4 Uji t (Korelasi Parsial)

Untuk melakukan uji hipotesis, dilakukan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.210 | 4.103 | | 5.900 | .000 |
| | X | .333 | .109 | .441 | 3.064 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.29 di atas, dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan untuk pengaruh variabel Komunikasi Internal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Formula Hipotesis

Diduga komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.

2. Kriteria Pengujian

Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$

3. Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel Komunikasi Internal = 3,064 dan nilai probabilitas 0,04.

4. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,064 > 5,900$) dan probabilitas $< 0,05$ ($0,04 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Artinya hipotesis diterima.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dimana hasil rekapitulasi tanggapan variabel komunikasi internal diperoleh dengan total skor sebesar 1539 dalam katagori setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi internal yang baik, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Dengan kinerja yang baik maka hal ini akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sementara hasil rekapitulasi dimana total skor yang dihasilkan variabel kinerja sebesar 1519 dalam katagori setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, maka dari itu perusahaan harus selalu memotivasi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan dari sebagian besar para karyawan PT. Tamora Agro Lestari memiliki hubungan komunikasi yang berjalan dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan lebih maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh 19,4% terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, setelah dilakukan uji koefisien determinasi. Dan berpengaruh sangat signifikan setelah dilakukan uji hipotesis (uji t), yang memiliki nilai t hitung sebesar 3,064 dan nilai probabilitas sebesar 0,04, yang membenarkan hipotesis yang peneliti ajukan.

Hubungan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan dikategorikan sedang atau cukup. Hal ini dikarenakan, dapat dilihat dari nilai korelasi (r). besarnya kontribusi yang diberikan antara variabel Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau nilai R^2 . Sedangkan sisanya telah dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel komunikasi internal diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi linier sederhana, yaitu dengan tingkat signifikan pada tiap variabel yang berpengaruh positif dan signifikan. Serta diperoleh hasil bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan atau harapan yang berbeda-beda, akan tetapi kesamaan dalam memenuhi kebutuhan hidup, yaitu manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan hidupnya dan hubungan komunikasi yang berjalan dengan lancar, dan juga dorongan semangat yang didapatkan oleh masing-masing karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Tamora Agro Lestari. Jadi setiap karyawan selalu mengharapkan perusahaan untuk mampu memberikan semangat dan juga mampu menerapkan komunikasi yang baik yang dilakukan selama bekerja diperusahaan tersebut.

Dengan demikian, kedua variabel yakni komunikasi internal merupakan suatu hal yang bersifat penting dalam meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik jika karyawan tersebut memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, serta kompetensi yang didukung

dengan menjalankan komunikasi yang baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal. Sehingga dengan meningkatkan komunikasi kepada para karyawan, maka akan berdampak terhadap hasil kerja yang lebih maksimal dari masing-masing karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel X yakni Komunikasi Internal karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau dalam kategori Setuju. Dimana jumlah skor total dalam rekapitulasi dengan nilai 1539, dan berada pada rentang skala 1394-1722.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Y yakni Kinerja Karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau tersebut dalam kategori setuju. Dimana jumlah skor total dalam rekapitulasi sebesar 1519, dan berada pada rentang skala 1254,6-1549,8.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, Komunikasi Internal 0,333 yang artinya apabila Kinerja Karyawan naik sebesar 1% maka Komunikasi Internal naik sebesar $0,333 \times 100 = 33,3\%$. Artinya semakin baik Komunikasi Internal yang dilakukan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,441 ini berarti bahwa koefisien korelasi atau hubungan antara variabel Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan adalah sedang. Arah hubungan yang positif pada angka 0,441 menunjukkan Komunikasi

Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik. Demikian sebaliknya.

4. Hasil uji Hipotesis (uji t) Menyatakan bahwa variabel Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada perusahaan PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau, dengan nilai signifikan dari X yakni $(3,064 > 5,900)$ dan probabilitas $< 0,05$ ($0,04 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. Artinya hipotesis diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran ataupun masukan yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan dari penulis yakni antara lain :

1. Komunikasi Internal yang terjalin diantara para karyawan maupun dengan atasan pada PT. Tamora Agro Lestari dalam hal pemberian informasi yang diberikan belum berjalan dengan optimal, sebaiknya harus sesering mungkin para karyawan dan atasan berinteraksi satu dengan yang lain dan juga lebih dapat ditingkatkan lagi hubungan komunikasinya sehingga bisa mendapatkan seluruh informasi yang bersifat penting, dan juga dengan menjalin hubungan yang harmonis antar sesama karyawan tanpa adanya konflik.

2. Kinerja yang dimiliki oleh para karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari, sudah dalam kategori kuat. Untuk itu agar dapat mempertahankan kinerja yang kuat tersebut, maka para karyawan harus lebih dilatih lagi dengan cara seperti mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, pembinaan, dan juga pengarahan yang diberikan oleh pimpinan yang bertujuan untuk dapat mempertahankan kinerjanya agar para karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, baik yang telah diketahui sebelumnya maupun yang tidak terduga. Sehingga hasil penelitian yang dicapai bisa jadi menunjukkan hasil yang maksimal. Karenanya, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat meminimalisir segala keterbatasan, sehingga dapat dicapai hasil yang memuaskan. Dan untuk penelitian selanjutnya juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dengan menambah topik permasalahan yang sama sehingga dapat membantu dalam melakukan suatu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aselina Endang Trihastuti. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arif Yusuf Hamali. 2014. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Micheal. 2009. *Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bovee, Courtland L; Thill, John V. 1998. *Business Communication Today*. Ed. 5, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chaizi Nasucha. 2004. *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek*. Grasindo, Jakarta.
- Djoko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dimas Okta Ardiansyah. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung."
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Effendy, O. U. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Greene, Charles N; Adam Jr, Everett E; Ebert, Ronald J. 1985. *Management for Effective Performance*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Harvard Business Essentials. 2006. *Performance Management*. Boston: Harvard Business School Press.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Indra Bastian. 2001. *Akutansi Sektor Publik*. Edisi Pertama, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Kristina Munthe dan Ermina Tiorida. 2017. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan."
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Pratik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi aksara.
- Montana, Patrick J, Charnov, Bruce H. 1993. *Management*. Ed. 2. New York : Barron's Educational Series, Inc.
- Pace R Wayne, Faules, Don F. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephans. 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rogers, Everett M, Rekha Agarwala Rogers. 1976. *Communication in Organization*. New York: The Free Press.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Raka Febrian, Reni Nuraeni dan Agus Aprianti. 2016. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division)"
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- William, Monci J. 2007. *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals is Dead. Long Live Performance Management*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Zondi, S. 2015. *Internal Communication Challenges and Issues: A Case Study of Transnet Freight Rail Business Unit Coal*.