

Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Sarana Lubitama Semesta

Nathania, Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya

Nathania92@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati hubungan antara aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, kondisi komunikasi yang mengalami banyak hambatan antara atasan dan bawahan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Keadaan tersebutlah yang terjadi di PT. Sarana Lubitama Semesta. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan aliran komunikasi organisasi dengan kinerja di PT. Sarana Lubitama Semesta Surabaya.

Penelitian ini menggunakan beberapa teori dasar, yaitu teori aliran komunikasi organisasi yang terdiri dari *upward*, *downward*, dan *horizontal communication*. Kemudian digunakan juga teori kinerja karyawan yang terdiri dari delapan komponen kinerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, metode penelitian survey, dan pendekatan kuantitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan. Ketika aliran komunikasi organisasi yang ada di perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik.

Kata Kunci: Hubungan, Aliran Komunikasi Organisasi, Kinerja.

Pendahuluan

Hal yang penting dari komunikasi organisasi adalah aliran komunikasi. Dimana hal tersebut dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu *upward communication*, *downward communication*, dan *horizontal communication*. (Eunju, 2009, p.5). Aliran komunikasi organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karena sebagai alat manajerial, komunikasi sering diharapkan untuk berbagi informasi dengan anggota, mengkoordinasikan kegiatan, mengurangi beban manajerial dan aturan yang tidak perlu, serta meningkatkan kinerja (Eunju, 2009, p.1).

Salah satu perusahaan yang menggunakan ketiga aliran komunikasi ini adalah PT. Sarana Lubitama Semesta (PT. SLS). Perusahaan yang berdiri sejak 2008 ini mempekerjakan 30 orang yang tersebar dalam berbagai divisi. Dalam perkembangan perusahaan ini, proses komunikasi memiliki peranan penting agar fungsi dari sebuah perusahaan dapat dijalankan dengan baik (Moekijat, 1993, p. 7).

PT. Sarana Lubitama Semesta ini bukan termasuk perusahaan berskala nasional ataupun internasional, sehingga perusahaan ini tergolong perusahaan kecil dan masih belum memiliki struktur organisasi yang kompleks seperti organisasi-organisasi berskala besar lainnya. Perusahaan ini memiliki komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun antara divisi yang berjalan kurang baik serta mengalami berbagai kendala. Hal tersebut dapat dilihat melalui sistem komunikasi yang agak berbelit-belit, kurangnya koordinasi antar karyawan, dan juga komunikasi yang kurang maksimal antara karyawan dengan atasannya karena *Direktur/ Manager* terkadang tidak berada di kantor.

Ketika seseorang dapat memiliki pemahaman yang baik tentang komunikasi organisasi, ia akan dapat memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien (O'Hair *et al*, 2009, p.14). Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya beberapa masalah komunikasi tersebut, maka secara tidak langsung hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawannya. Dimana perusahaan mengalami kesulitan untuk menemukan *customer* baru karena proses komunikasi perusahaan yang agak rumit sehingga menyebabkan target penjualan sulit tercapai. Selain itu, *cash flow* perusahaan terhambat dan terjadi banyak rotasi karyawan.

Walaupun kinerja yang ada di PT. Sarana Lubitama Semesta sudah cukup baik, tetapi dalam penerapannya tetap terlihat ada beberapa hal yang masih kurang efisien. Dimana hingga saat ini perusahaan berusaha untuk memperbaiki sistem pemesanan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh *Direktur*. Sejauh ini, pencapaian prestasi kerja pada perusahaan dapat dilihat melalui penjualan yang terjadi di PT. Sarana Lubitama Semesta selalu mengalami peningkatan sejak tahun 2008.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta Surabaya.

Landasan Teori

Aliran Komunikasi Organisasi

Bagian Banyak penulis (Foltz, 1981; Greenbaum, 1971; Knapp, 1969; Redding & Sanborn, 1964; Thayer, 1968) yang berpendapat bahwa aliran komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

1. *Upward Communication*

Aliran komunikasi ini mengalir dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke wewenang yang lebih tinggi, dan biasanya mengalir sepanjang rantai komando untuk memperoleh informasi terkait kegiatan, keputusan, dan pelaksanaan pekerjaan karyawan ditingkat yang lebih rendah (Masmuh, 2010, p.11).



Menurut Katz dan Khan (1966), terdapat empat jenis *upward communication*:

- a. Informasi tentang bawahan itu sendiri, informasi tersebut bisa dibagi menjadi informasi pribadi ataupun informasi terkait dengan pekerjaan.
- b. Informasi tentang rekan kerja dan masalah mereka. Seringkali atasan tidak menyadari apa yang sebenarnya terjadi pada bawahan mereka karena perhatian mereka tidak sepenuhnya “fokus” pada bawahannya. Oleh karena itu, terkadang atasan selalu mengandalkan bawahan untuk melaporkan masalahnya.
- c. Informasi terkait dengan kebijakan atau prosedur organisasi. *Upward communication* dilakukan dengan tujuan membantu atasan untuk melakukan evaluasi tentang kebijakan, aturan/ standar, dan juga keuntungan/ penghargaan tersebut membuat bawahan menjadi semakin baik atau malah sebaliknya.
- d. Informasi tentang tugas yang sedang dikerjakan. Pesan yang disampaikan kepada bawahan bisa dalam bentuk meminta informasi lebih lanjut tentang tugasnya atau meminta sumber daya tambahan untuk membantu menyelesaikan tugasnya.

2. Downward Communication

Aliran komunikasi ini mengalir dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah, dan akhirnya sampai pada karyawan operasional (Masmuh, 2010, p.10).

Menurut Katz dan Khan (1966), terdapat lima jenis *downward communication*:

- a. Instruksi kerja, seorang atasan dari perusahaan akan menyampaikan instruksi kerja kepada bawahannya agar bawahan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasannya.
- b. Dasar pemikiran terkait dengan pekerjaan. Ketika seseorang bekerja di sebuah perusahaan, ia harus mengetahui dasar dari tujuan pekerjaan tersebut dan bagaimana perkerjaannya sangat berpengaruh dengan tujuan utama perusahaan.
- c. Prosedur dan praktek, biasanya digunakan untuk memberikan kebijakan, aturan/ standar, dan keuntungan/ penghargaan yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada umumnya, informasi tentang hal-hal tersebut disampaikan kepada karyawan ketika seseorang mulai bekerja.
- d. Umpan balik. Memberikan umpan balik kepada bawahan adalah hal yang sangat penting dari peran seorang atasan. Umpan balik yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis, umpan balik positif dalam bentuk pujian dan umpan balik negatif dalam bentuk nasihat atau teguran.
- e. Indoktrinasi, merupakan sebuah proses pemberian pengajaran secara mendalam terkait dengan tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengadopsi sikap ideologis yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Horizontal Communication

Aliran komunikasi ini menunjukkan adanya pertukaran informasi ke samping, yaitu mengalir sesuai dengan prinsip fungsional diantara orang-orang yang sama didalam suatu organisasi (Masmuh, 2010, p.68).

Berdasarkan pendapat Hirokawa (1979), terdapat empat jenis pesan dari *horizontal communication*, antara lain:



- a. Koordinasi Tugas, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membantu anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.
- b. Pemecahan Masalah. Sebuah masalah yang menimpa sebuah organisasi tidak akan bisa diselesaikan apabila dibicarakan oleh satu divisi saja. Sebaliknya, untuk menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan proses dasar “*brainstroming*” dari semua divisi yang ada perusahaan.
- c. Berbagi Informasi. Setiap anggota perusahaan dibutuhkan untuk saling berbagi informasi agar mereka menjadi sadar terhadap kegiatan yang ada di perusahaan dan juga kolega mereka.
- d. Resolusi Konflik. Dalam sebuah perusahaan, terjadinya konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan mengalami konflik, maka cara termudah untuk menyelesaikannya adalah dengan interaksi secara langsung. Sebagian besar penyebab timbulnya konflik adalah karena kesalahpahaman. Oleh karena itu harus segera diselesaikan dengan cepat dan efisien, agar dapat menyebabkan resolusi konflik.

Kinerja Karyawan

Menurut Campbell *et al* (1993). Kinerja didefinisikan sebagai berikut (William, 1998, p.94) :

“Performance is defined as synonymous with behavior. It is something that people actually do and can be observed. By definition, it includes only those actions or behaviors that are relevant to the organization’s goals and that can be scaled (measured) in terms of each individual’s proficiency (that is, level of contribution). Performance is what the organization hires one to do, and do well. Performance is not the consequence or result of action, it is the action it self. Performance consist of goal-relevant actions that are under the control of the individual regardless of whether they are cognitive, motor, psychomotor, or interpersonal.”

Terdapat beberapa komponen kinerja yang dianggap baik (Miftah, 2001, p.82):

- a. Kesetiaan. Berasal dari kata setia/ *loyal*, yang memiliki arti “*Always firmly supporting your group, your country, etc*” (Turner, 1998, p.76). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesetiaan seseorang dapat diketahui dari bagaimana ia selalu mendukung kelompoknya.
- b. Prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya (Siagin, 1985, p.136).
- c. Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, (Pareek, 1994, 121).
- d. Ketaatan. Berasal dari kata taat/ *obey* yang memiliki arti “*do what you are told to do by person, law, etc.*” (Turner, 1998, p.87). Ketaatan seorang karyawan dapat dilihat dari kemauannya untuk melakukan segala sesuatu yang diperintahkan oleh atasannya dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan.
- e. Kejujuran. Berasal dari kata jujur/ *honest* yang berarti “*not stealing or cheating or telling lies; truthful*” (Turner, 1998, p.54). Oleh karena itu,



kejujuran seorang karyawan dapat dilihat dari tindakannya yang tidak mencuri, menipu, ataupun berkata bohong kepada atasannya ataupun dengan siapapun di dalam perusahaan.

- f. Kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja bersama karyawan yang lainnya agar dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya untuk perusahaan (Pareek, 1994, p.197)
- g. Prakarsa. Hal ini perlu dikembangkan bukan hanya dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban masing-masing, tetapi mencakup seluruh kehidupan administratif dan manajemen dalam perusahaan (Siagin, 1985, p.146).
- h. Kepemimpinan merupakan suatu kelebihan yang dimiliki oleh seseorang, dan hal tersebut dapat menyebabkan orang lain datang kepadanya. Baik untuk bertanya, meminta pendapat, ataupun memperoleh nasihat (Siagin, 1985, p.142).

Metode

Konseptualisasi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Dimana dilakukan secara terstruktur dan mendetail melalui kuisioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh informasi (Kriyantono, 2008, p.59).

Selain itu, indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur aliran komunikasi organisasi terdiri dari aspek *upward communication* yang terdiri dari, informasi tentang bawahan itu sendiri, informasi tentang rekan kerja dan masalah mereka, informasi terkait dengan kebijakan atau prosedur organisasi, dan informasi tentang tugas yang sedang dikerjakan (Katz dan Khan, 1966). Aspek *downward communication* yang diukur melalui instruksi kerja, dasar pemikiran terkait dengan pekerjaan, prosedur dan praktek, umpan balik, dan indrokrtrisasi (Katz dan Khan, 1966). Aspek *horizontal communication* yang terdiri dari koordinasi tugas, pemecahan masalah, berbagi informasi, dan resolusi konflik (Hirokawa, 1979). Sedangkan kinerja dapat diukur melalui kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Miftah, 2001, p.82).

Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *total sampling* dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Kriyantono (2008, p.159), *sampling jenuh (total sampling)* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Metode ini digunakan oleh peneliti karena karyawan yang bekerja di PT. Sarana Lubitama Semesta sejumlah 30 orang. Sehingga dalam penelitian digunakan *total sampling*.



Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas untuk menguji keabsahan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Serta Reliabilitas berarti bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan tetap (Kriyantono, 2006, p.140). Kemudian menggunakan Analisis Deskriptif untuk teknik analisis frekuensi, dimana frekuensi merupakan proses perhitungan dan analisis untuk melihat jumlah frekuensi yang muncul di tiap variabel (Priyatno, 2010, p.12). Selain itu juga digunakan Uji Normalitas yang dilakukan dengan cara uji *kolmogorov smirnov* melalui program SPSS 13 (Ghozali, 2005, p.115). Uji Normalitas dilakukan sebelum Uji Analisis Korelasi *Pearson*.

Temuan Data

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi *Pearson*

Variabel		Kinerja Karyawan
<i>Upward Communication</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0,440
	Sig.	0,017
	N	29
<i>Downward Communication</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
	Sig.	0,000
	N	2
<i>Horizontal Communication</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0,479
	Sig.	0,010
	N	28
Aliran Komunikasi Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	0,552
	Sig.	0,002
	N	30

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat *correlation coefficient* antara *upward communication* dengan kinerja sebesar 0,440, antara *downward communication* dengan kinerja sebesar 1,000, antara *horizontal communication* dengan kinerja sebesar 0,479, dan yang terakhir antara aliran komunikasi organisasi secara keseluruhan dengan kinerja sebesar 0,552. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara seluruh variabel dengan kinerja karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta karena nilai signifikansinya $< 0,05$ ($\alpha=5\%$).

Selain itu, melalui tabel di atas juga dapat dilihat bahwa hubungan antara *downward communication* dan kinerja karyawan adalah hubungan yang paling kuat. Hal tersebut dilihat dari nilai *correlation coefficient* sebesar 1,00, dimana nilai $\geq 0,90 - \leq 1,00$ merupakan sangat kuat/tinggi (Muhidin, 2007). Hal tersebut dikarenakan atasan, baik itu Direktur ataupun *Manager* memiliki otoritas untuk mengatur seluruh karyawannya. Sehingga apabila Direktur/*Manager* dapat mengarahkan karyawannya dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik. Disisi lain, untuk hubungan antara aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Hal tersebut dapat



dilihat dari nilai *correlation coefficient* sebesar 0,552, dimana nilai $\geq 0,40 - \leq 0,70$ merupakan sedang/ cukup (Muhidin, 2007).

Analisis dan Interpretasi

Dari hasil Uji Korelasi Pearson yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara seluruh variabel dengan kinerja karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta. Sehingga secara tidak langsung, ketika aliran komunikasi organisasi yang ada di perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik. Hal tersebut sejalan dengan teori Davis *et al* (1996, p.151) berpendapat bahwa apabila komunikasi efektif, hal tersebut dapat mendorong timbulnya prestasi lebih baik dan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan memiliki komunikasi yang efektif, baik dengan atasan, bawahan, ataupun dengan rekan kerjanya, maka secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja karena ia akan merasa nyaman dengan kondisi tempatnya bekerja.

Hal tersebut dapat dilihat di PT. Sarana Lubitama Semesta, dimana perusahaan ini sangat menjunjung tinggi rasa kekeluargaan, dimana baik Direktur ataupun *Manager* menganggap karyawan sebagai teman dan juga “keluarga”. Direktur atau *Manager* selalu peduli dan memberikan perhatian terhadap semua karyawannya. Sehingga karyawan merasa bahwa ia diterima oleh lingkungan tempat kerjanya, dan juga membuat ia merasa dibutuhkan di perusahaan. Ketika seorang pegawai memiliki perasaan yang seperti itu, maka ia akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan, dan juga akan berusaha semaksimal mungkin agar ia dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak akan mengecewakan orang-orang yang telah memberikan dukungan dan juga dorongan kepadanya. Hal tersebut didukung oleh hasil *study* yang dilakukan Schuler dan Blank yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas dan kinerja (Masmuh, 2010, p.50).

Selain itu, aliran komunikasi organisasi, khususnya *upward communication* dan *downward communication* memiliki keterkaitan dengan kinerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Garnett (1992, p.115) yang menyatakan bahwa melalui *upward communication*, bawahan dapat memberikan ide-ide untuk meningkatkan kinerja dan melalui *downward communication* dapat memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Ide-ide yang disampaikan dalam *upward communication*, bisa dalam bentuk pendapat terkait dengan kebijakan dan aturan yang ada di perusahaan. Dimana melalui pendapat tersebut diharapkan dapat memberikan umpan balik kepada atasan terkait dengan kebijakan dan aturan yang sudah berjalan selama ini, sehingga atasan juga bisa melakukan evaluasi (Katz dan Khan 1966).

Upward Communication dapat dilihat dari rapat mingguan yang selalu dilaksanakan di PT. Sarana Lubitama Semesta. Dimana pada saat rapat, salah seorang karyawan akan memberikan gagasan dan juga saran terkait segala sesuatu



terkait dengan perusahaan kepada Direktur ataupun *Manager*. Setelah karyawan menyampaikan pendapat dan juga saran, maka Direktur ataupun *Manager* akan mengajak seluruh karyawan untuk berdiskusi dan mencari kesepakatan secara bersama-sama sehingga hasil dari diskusi tersebut akan disetujui oleh seluruh karyawan dan diharapkan kesepakatan tersebut dapat membuat karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Ketika anggota setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan anggota di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka (Wursanto, 2003, p.162).

Di sisi lain, *downward communication* juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dimana melalui aliran komunikasi ini, atasan bisa memberikan kontribusi dengan cara menetapkan tujuan perusahaan, melatih karyawan untuk menjadi lebih efektif, meninjau kemajuan karyawan, membimbing karyawan agar dapat bekerja dengan efektif sesuai bidangnya, dan dapat menghargai prestasi karyawannya (Masmuh, 2010, p.50-51).

Seperti yang terjadi di PT. Sarana Lubitama Semesta, ketika ada seorang karyawan yang baru bekerja, maka *Manager* akan memberikan pengarahan secara umum tentang perusahaan dan juga memperkenalkan setiap karyawan yang lain dan apa pekerjaan yang mereka lakukan. Setelah itu, *Manager* akan memberikan tugas terkait dengan divisi tempat ia bekerja dan kemudian rekan kerjanya akan memberikan bantuan dan juga menjelaskan bagaimana tugas itu harus diselesaikan sesuai dengan sistem yang ada di perusahaan.

Kemudian selanjutnya, ketika orang tersebut sudah menyelesaikan tugas tersebut, *Manager* akan memeriksa kembali pekerjaannya dan kemudian akan memberikan evaluasi. Apabila ada hal-hal yang dirasa masih kurang, maka *Manager* akan memberikan nasihat atau saran agar ia dapat bekerja lebih efektif dan kemudian *Manager* akan meninjau perkembangannya secara berkala. Sehingga secara tidak langsung melalui proses komunikasi seperti itu, kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik secara bertahap. Hal tersebut sejalan dengan pendapat O'Hair (2009, p.18) bahwa ketika karyawan merasa dihargai dengan cara memperoleh dorongan, perhatian, dan pujian dari atasan, maka hal tersebut berhubungan kinerja karyawan. Dimana pujian bisa dikategorikan kedalam umpan balik positif (Redding, 1972).

Sebagai alat manajerial, komunikasi sering diharapkan untuk berbagi informasi dengan anggota, mengkoordinasikan kegiatan, mengurangi beban manajerial dan aturan yang tidak perlu, serta meningkatkan kinerja (Eunju, 2009, p.1). Oleh karena itu, komunikasi dalam perusahaan, khususnya antar rekan kerja (*horizontal communication*) sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya komunikasi ini, maka para karyawan bisa melakukan koordinasi tugas, pemecahan masalah, berbagi informasi, dan juga resolusi konflik (Hirokawa, 1979). Dengan melakukan interaksi tersebut, maka ia dapat menjalin hubungan yang erat dengan rekan kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Effendy (1993: 61) yang mengatakan bahwa dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, seorang karyawan melakukan interaksi



dengan lingkungannya, dan jika seorang karyawan dapat berinteraksi dengan baik maka ia memiliki hubungan yang erat dengan anggota kelompoknya. Seperti halnya yang terjadi di PT. Sarana Lubitama Semesta, seluruh karyawan yang bekerja disana memiliki hubungan yang harmonis. Dimana mereka saling membantu satu sama lain ketika sedang mengalami kesusahan baik terkait dengan masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi.

Ketika seseorang karyawan dapat menerima informasi terkait pekerjaan atau tugas dengan baik, maka hal tersebut akan membuat ia dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya dan secara tidak langsung dapat membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Seperti halnya yang terjadi di PT. Sarana Lubitama Semesta, ketika mereka selesai mengerjakan tugas selama 1 bulan, mereka harus membuat laporan bulanan dimana laporan bulanan tersebut akan dijadikan referensi Direktur atau *Manager* dalam membuat evaluasi terkait dengan kinerja karyawan selama setahun.

Apabila hasil laporan tersebut menunjukkan mereka mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, maka seluruh karyawan bersama dengan Direktur dan *Manager* akan pergi berlibur ke luar kota atau ke luar negeri selama beberapa hari sebagai penghargaan atas apa yang berhasil mereka capai selama setahun. Hal tersebut sejalan dengan Robbins (1996, p.269), kinerja merupakan persepsi individu bahwa segala upaya yang mereka lakukan mengarah pada sebuah evaluasi yang mendukung, dan evaluasi yang mendukung itu menghasilkan imbalan yang mereka hargai.

Simpulan

Berdasarkan analisis dan juga pembahasan yang telah disampaikan di bab 4, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan antara aliran komunikasi organisasi dan juga kinerja karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta. Dimana aliran komunikasi organisasi itu sendiri terdiri dari *upward communication*, *downward communication*, dan *horizontal communication*. Hal tersebut dapat dilihat dari *correlation coefficient*. Dimana secara keseluruhan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($\alpha=5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika aliran komunikasi organisasi yang ada di perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik.

Secara praktis, peneliti berharap agar seluruh karyawan yang ada di PT. Sarana Lubitama dapat melakukan komunikasi yang lebih baik lagi agar dapat tercipta koordinasi yang baik antar setiap pegawai. Dengan adanya koordinasi yang lebih baik, maka hambatan-hambatan komunikasi selama ini sering terjadi dapat berkurang, sehingga dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan diharapkan dapat memperbaiki aliran komunikasi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.



Disisi lain, untuk saran secara akademis, bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dalam bidang yang sama, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif sehingga diharapkan hasilnya lebih mendalam mengenai hubungan aliran organisasi dengan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, O. 1993. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Eunju Rho. 2009. *The Impact of Organizational Communication on Public and Nonprofit Managers' Perception of Red Tape*. Ohio: Public Management Research Conference.
- Garnett, J. L. 1992. *Communicating for Results in Government: A strategic approaches for public managers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hirokawa, R. Y. 1979. *Communication and the managerial function: Some suggestions for improving organizational communication*.
- Katz, D., & Kahn, R. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Kriyantono, R. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Prespektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Miftah, E. 2010. *Arti Kinerja*. Jakarta: AKN V BPK RI
- Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhidin, S A dan Abdurahman, M. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia
- O'Hair, D, Gustaf W. F, & Lynda D D. 2009. *Strategic Communication: In Business and the Professions, Edisi Keenam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pareek, U. 1994. *Perilaku Organisasi*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Redding, W. C. 1972. *Communication with the organization: An interpretive review of theory and research*. New York: Industrial Communication Council, Inc.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagin, S P. 1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Turner, G et al. 1998. *The Australian Schoolmate File Dictionary*. Melbourne: Oxford University Press.

