



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 1147-1154

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komunikasi Formal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung

Tiffany Sayako Karamoy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Petra

Email: tiffanykaramoy@stiepetrabitung.ac.id

Abstrak

Komunikasi formal sangat dibutuhkan dalam kinerja karyawan agar dapat memperlancar kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Di mana PT. Cenhong Fisherindo Bitung masih kurang mampu menciptakan komunikasi yang efektif atau tidak berjalan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan dalam perusahaan belum berjalan dengan baik, seperti pimpinan menyampaikan informasi hanya melalui media *WhatsApp* saja sehingga mengakibatkan terhambatnya pekerjaan karena karyawan yang datang terlambat atau datang tidak tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh komunikasi formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, pengujian hipotesis (uji t) dan koefisien determinasi r_2 yang diolah menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian ini yaitu baik secara parsial, variabel komunikasi formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung.

Kata Kunci: *Komunikasi Formal, Kinerja Karyawan*

Abstract

Formal communication is crucial in employee performance to ensure smooth operations within a company. However, PT. Cenhong Fisherindo Bitung seems to struggle in establishing effective communication or adhering to the organizational structure. This phenomenon indicates that the communication between the management and the employees is not functioning well. For instance, the management only communicates information through WhatsApp, resulting in delays or employees arriving late, thus hindering work progress. This research employs a quantitative approach with the aim of assessing the impact of formal communication on employee performance at PT. Cenhong Fisherindo Bitung. The analysis tools utilized include simple regression, hypothesis testing (t-test), and the determination coefficient (r^2), processed using SPSS version 29. The findings reveal that, both partially and significantly, formal communication significantly influences employee performance at PT. Cenhong Fisherindo Bitung.

Keywords: *Formal Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam Kehidupan, Manusia membutuhkan komunikasi untuk membentuk hubungan sosial, yang melibatkan interaksi satu sama lain dengan individu lain, kelompok (komunitas). Komunikasi sangat penting untuk menjalani hubungan antara karyawan dengan karyawan dan atasan dengan karyawan, di mana memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Salah satunya Komunikasi formal merupakan komunikasi yang mengikuti hierarki wewenang atau struktur organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di mana tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan organisasi dalam membangun hubungan yang baik. sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam berkomunikasi antara rekan kerja dan individu. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah tindakan konkret yang menghasilkan hasil sesuai dengan kemampuan individu. Kemampuan kinerja seseorang ditunjukkan melalui pencapaian prestasi dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab (Fatmawati dkk., 2020). Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi, baik itu bersifat profit atau non-profit, selama periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, yang ditentukan oleh persyaratan pekerjaan yang mereka emban (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Kegiatan kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan usaha suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pentingnya komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi Formal

Komunikasi formal adalah proses komunikasi yang mengikuti struktur hierarki dalam suatu organisasi, termasuk komunikasi dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan, dan antara anggota organisasi yang memiliki tingkat kedudukan yang sejajar. Kata kerja "organizare," yang berasal dari bahasa Latin, menggambarkan konsep membentuk atau menjadi bagian dari suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang berdiri sendiri atau terkoordinasi. Dari sini, konsep organisasi dan komunikasi formal saling terkait dalam pembentukan dan koordinasi keseluruhan struktur organisasi. (Ulfiyah dkk., 2023), tetapi Menurut (Hidayah & Lestari, 2017) Komunikasi formal merupakan aliran pesan yang resmi antara anggota organisasi, yang terikat oleh struktur hierarki internal. Komunikasi formal ini sering kali berlangsung dalam bentuk perintah dari atasan kepada bawahan, pertukaran saran dari bawahan kepada atasan, dan interaksi sejajar antara anggota yang memiliki kedudukan sejajar dalam organisasi tersebut. Komunikasi merupakan suatu proses yang menghubungkan individu untuk menyampaikan informasi dan memperoleh pemahaman satu sama lain. Dalam konteks manajemen organisasi, proses komunikasi merupakan satu-satunya cara untuk mengelola aktivitas dan menjalankan berbagai tugas dalam suatu organisasi. (Sembiring, 2013)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai dalam periode waktu tertentu. Ini melibatkan pencapaian standar kerja dan target yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya sebelum pekerjaan dimulai. Prestasi kerja karyawan sering menjadi ukuran yang dipakai oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan mereka. (Esthi & Marwah, 2020). Karyawan yang memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan mungkin akan menerima penghargaan, sementara yang belum mencapai standar tersebut mungkin akan menghadapi konsekuensi. Penghargaan dan konsekuensi ini dapat berupa promosi, kenaikan gaji, perpindahan jabatan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Proses penilaian kinerja juga membantu perusahaan mengevaluasi sejauh mana tujuan mereka tercapai. (Widjaja, 2021), dan Menurut (Juniarti & Putri, 2021) Kinerja bisa dijelaskan sebagai hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan nilai-nilai moral serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Septiana & Widjaja, 2020) Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja meliputi pencahayaan yang disesuaikan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan keamanan barang-barang pribadi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan penelitian tradisional, positivis, eksperimental, atau empiris. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X (Komunikasi Formal)

No Item	r_{hitung}	$R_{tabel} (60)$	Sig.	<0,05	Kriteria
1	0,689	0,250	0,001	0,05	Valid
2	0,692	0,250	0,001	0,05	Valid
3	0,724	0,250	0,001	0,05	Valid
4	0,739	0,250	0,001	0,05	Valid
5	0,610	0,250	0,001	0,05	Valid
Total	1		-		Valid

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil memperlihatkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,250.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No Item	r_{hitung}	$R_{tabel} (60)$	Sig.	<0,05	Kriteria
1	0,630	0,250	0,001	0,05	Valid
2	0,477	0,250	0,001	0,05	Valid
3	0,396	0,250	0,001	0,05	Valid
4	0,608	0,250	0,001	0,05	Valid
5	0,800	0,250	0,001	0,05	Valid
6	0,788	0,250	0,001	0,05	Valid
7	0,600	0,250	0,001	0,05	Valid
Total	1		-		Valid

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil memperlihatkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,250.
 Uji Reliabilitas

Tabel 3. *Reliability Statistic* Variabel X

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,719	5

Sumber: Data Diolah 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* Secara Keseluruhan adalah sebesar 0,719 artinya secara keseluruhan butir pernyataan sudah reliabel karena nilainya lebih besar dari standar yaitu 0,6.

Tabel 4. *Reliability Statistic* Variabel Y

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,736	7

Sumber: Data Diolah 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan adalah sebesar 0,736, artinya secara keseluruhan butir pernyataan sudahn reliabel karena nilainya lebih besar dari standarnya yaitu 0,6.

Nomalitas Kolmogorow Smirnow

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorow Smirnow

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N	60	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,97158260
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,055
	<i>Positive</i>	,055
	<i>Negative</i>	-,049
<i>Test Statistic</i>	,055	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^f</i>	,200 ^d	

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal apabila test <0,05.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13,756	2,969			4,634	0,001
1 Komunikasi Formal	,695	,147	,528		4,738	0,001

Sumber: Data Diolah 2023

Dari hasil tabel di atas memperoleh persamaan regresi linier sederhana berikut, yaitu:
 $Y = 13.756 + 0,695X$

Uji t

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13,756	2,969			4,634	0,001
1 Komunikasi Formal	,695	,147	,528		4,738	0,001

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil menunjukan uji hipotesis secara parsial, Nilai t_{hitung} 4,738 > t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 . Hal ini menunjukan bahwa hipotesis (H_a) diterima, artinya bahwa variabel komunikasi formal berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,267	2,997

Predictors: (Constant), Komunikasi Formal

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (r square) bernilai positif yaitu sebesar 0,279 atau 27,9%. Sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi formal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,695. Maka penelitian ini berhasil membuktikan uji hipotesis yang menyatakan bahwa “komunikasi formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung” dengan nilai signifikasinya sebesar $0,001 < 0,05$. Besarnya pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja karyawan 0,279 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu komunikasi formal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,9% sedangkan untuk sisanya 72,1% diperoleh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi Formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung. Berdasarkan hasil pengujian dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi formal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 130–137.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA PADA SHOWROOM MUHARI MOTOR 651 KARANGANYAR. *Edunomika*, 4(1), 338–346.
- Hidayah, A., & Lestari, P. (2017). Komunikasi Formal Pada Kepengurusan Periode 2017 Unit Kegiatan Mahasiswa Marching Band Citra Derap Bahana Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 1–20.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA* (W. Kurniawan, Ed.; 1 ed.). CV. Pena Persada.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja

- terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Sembiring, S. (2013). KOMUNIKASI FORMAL DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN. *Jurnal Ilmu Komunikasi Flow*, 1(3), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26 ed.). ALFABETA.
- Ulfyah, M., Saripah, S., & Syarifudin, E. (2023). Komunikasi Formal dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi. *Journal on Education*, 06(01), 6619–6628.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>.