

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI XO SUKI SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

**Oleh:
DANU CATUR NUGROHO
L 100 110 008**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI XO SUKI SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

Danu Catur Nugroho

L 100110008

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Budi Santoso', written over a horizontal line.

Budi Santoso, S.Sos. M.Si.

NIK. 1276

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI XO SUKI SOLO

OLEH

DANU CATUR NUGROHO

L100110008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa 14 Agustus 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Budi Satoso M.si

(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Edy Purwo

(Anggota Dewan Penguji I)

3. Dr. Dian Purworini

(Anggota Dewan Penguji II)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,

Nurgiatna, PH. D.

NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Agustus 2018

Penulis



DANU CATUR NUGROHO
L 100 110 008

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI XO SUKI SOLO

Abstrak

Di dalam mencapai suatu tujuan perusahaan memerlukan komunikasi organisasi yang efektif. Karena komunikasi organisasi yang efektif adalah proses untuk mendapatkan informasi yang jelas dalam organisasi formal maupun informal. Karyawan merupakan bagian penting didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi dari sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, XO SUKI SOLO harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Diantaranya yaitu komunikasi organisasi di dalam lingkup karyawan. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di XO SUKI SOLO. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menemukan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di XO SUKI Solo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Didalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di XO SUKI SOLO yang berjumlah 32 orang. Jumlah kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling dimana setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Berdasarkan pengujian menggunakan regresi dari faktor komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan nilai Signifikan sebesar 0,010. Tingkat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,40 %.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi , Kinerja Karyawan.

Abstract

In achieving a company goal requires effective organizational communication. Because effective organizational communication is a process to get clear information in formal and informal organizations. Employees are an important part of a company or organization to achieve a common goal in accordance with the vision and mission of a company. To achieve its goals, XO SUKI Solo must consider things that can affect the performance of its employees. Among them are organizational communication within the scope of employees. The working environment and communication conditions greatly affect the performance of an employee at XO SUKI Solo. This study aims to examine the effect of organizational communication on employee performance in XO SUKI Solo. This research uses quantitative research. In this study using data collection techniques in the form of questionnaires (questionnaire). The population in this study were all employees in XO SUKI Solo. The number of questionnaires that can be processed in this study amounted to 32 respondents. The sampling technique used is probability sampling technique where each element of the population does not have the same opportunity to be sampled. Based on testing using regression of organizational communication factors have a significant effect on employee performance in accordance with a significant value of 0.010. The level of influence of organizational communication on employee performance is 20.40%.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap aspek kehidupan pribadinya, manusia selalu berusaha menjalin komunikasi dengan sesamanya tanpa memandang status sosial baik di lingkungan kerja serta keluarga. Beranjak dari perspektif ini, manusia menampilkan sifatnya sebagai makhluk sosial karena membutuhkan kehadiran orang lain di dalam menjalani beragam kebutuhan hidup baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan tambahan. Untuk mempermudah hubungan komunikasi yang dimaksud bisa dijumpai dengan instrument –instrumen komunikasi.

Dalam kehidupan sosial sehari-hari, kedudukan komunikasi sangat bisa dirasakan manfaatnya baik di lingkungan formal maupun informal. Khusus di lingkungan formal, setiap pesan yang dibawa oleh setiap individu karyawan pada akhirnya bermuara pada efektivitas komunikasi yang sangat mempengaruhi tujuan perusahaan bersangkutan. Di jaman sekarang ini ada banyak perusahaan yang berkembang dengan sangat pesat, terutama perusahaan yang berfokus pada bisnis kuliner. Persaingan yang sangat ketat membuat beberapa perusahaan tidak hanya melakukan promosi-promosi penjualan tetapi juga menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan (*service*) kepada pelanggan sehingga pelanggan merasa puas atas pelayanan yang di berikan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik. Dengan menggunakan komunikasi yang efektif, maka di sebuah perusahaan atau organisasi bisa berjalan dengan lancar sehingga kedepannya akan lebih berhasil (Manopo, 2014). Secara umum, komunikasi yakni suatu proses menyampaikan sebuah ide, gagasan ataupun informasi seseorang untuk orang lain. Komunikasi juga untuk penggerak dalam menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia (*human being*). Di jaman persaingan sekarang ini khususnya perusahaan-perusahaan yang fokus utamanya di bidang kuliner dituntut harus memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik. Dengan adanya komunikasi yang baik akan bisa mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan itu. Komunikasi yang efektif akan melontarkan pesan-pesan dengan baik dan benar sehingga feedback yang diterima sesuai dengan harapan.

Sejalan dengan hal tersebut, Jones dkk., (2004) mendiskripsikan keterkaitan secara fundamental, dimana hubungan antara komunikasi dan perusahaan didasarkan

pada hubungan antara beragam individu yang ada di dalamnya secara efektif. Terlebih lagi ada kecenderungan kapabilitas organisasi yang dibangun dan didasarkan melalui suatu “proses sosial dan komunikasi yang intens”. Sehingga dampak yang ditimbulkan seperti paparan Rajhans (2012) dimana komunikasi turut membantu segenap individu karyawan dan kelompok yang ada di dalamnya mengkoordinasi seluruh aktivitas mereka untuk mencapai tujuan serta nilai-nilai penting dalam hubungan sosial yang terjalin, pembuatan keputusan, pemecahan masalah sampai pada proses manajemen yang berubah-ubah. Jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal, tentunya diperlukan strategi berkomunikasi. Strategi yang dimaksudkan yakni menjalin hubungan komunikasi dengan baik.

Komunikasi efektif yakni komunikasi yang bisa menumbuhkan perubahan-perubahan sikap (*attitude change*) pada seseorang yang terkait dengan suatu komunikasi. Komunikasi yang efektif yakni saling bertukar ide, sikap dan perasaan antara dua orang ataupun kelompok dengan aspek kepercayaan. Elloneen dkk. dalam Zeffane, R., dkk (2011), secara khusus mencermati aspek kepercayaan perusahaan yang turut membantu karyawan dalam memahami transparansi serta arus komunikasi. Lebih lanjut Elloneen (2008) menyatakan bahwa kondisi ini menggambarkan nilai kepercayaan perusahaan yang turut menghasilkan efek positif pada aspek eektivitas dan kualitas pengetahuan organisasi serta inovasi terkait sinergi hubungan kepercayaan serta turut membuka simpul saling berbagi pengetahuan perusahaan sekaligus meningkatkan inovasi karyawan. Mc Gregor dkk., dalam Semercios (2001), menilai bahwa kepercayaan adalah hal dasar yang menjadi pondasi dasar yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap perusahaan, menumbuhkan keterbukaan berfikir, loyalitas dan produktifitas.

Komunikasi bisa disebut efektif ketika terdapat suatu aliran informasi dua arah antara komunikator serta komunikan, dan informasi tersebut sama-sama direspon sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Dalam pada itu, Rajhans (2012) menambahkan bahwa jalinan komunikasi yang efektif turut mempengaruhi distribusi informasi seperti mengantisipasi beragam perubahan berbagai regulasi, visi perusahaan maupun perubahan perencanaan yang secara khusus mencakup: 1) membantu meningkatkan serta memperkuat hubungan kerja antara atasan-bawahan demi mempermudah karyawan meningkatkan kinerja; 2) perusahaan membuka diri

terhadap keterlibatan proaktif karyawan dalam proses pembuatan keputusan dimana ide, opini dan gagasan bisa dirangsang melalui keterbukaan; 3) peningkatan kemampuan diri; dan 4) perusahaan turut mengembangkan budaya komunikasi yang baik untuk meningkatkan semangat kerja tim sekaligus meningkatkan aspek efisiensi kerja.

Ketika suatu perusahaan mampu menjalankan komunikasi yang efektif, maka kondisi ini nantinya berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu usaha kuliner yang ada di Indonesia adalah XO GROUP of Restaurant, XO Group of restaurant adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada usaha kuliner. XO Group sendiri lahir pada 2005 di kota Surabaya, menyediakan 4 ragam konsep menu yakni *Suki, Grilled, Cuisine dan Dimsum*. Dengan mangsa pasar dari menengah sampai ke atas hingga kelas atas dan usia dari muda sampai dengan tua. Dipenelitian ini peneliti memilih XO SUKI Solo karena ada banyak cabang yang tersebar di Indonesia sehingga peneliti memilih cabang XO SUKISolo. Keunikan XOSUKI Solo yakni pemiliknya (*owner*) berasal dari etnis cina (*Chinese*) sedangkan seluruh karyawan yang ada di XO SUKI Solo merupakan golongan orang dari etnis Jawa. Sehingga komunikasi yang di terapkan adalah dengan sikap Jawa yang sopan santun, kekeluargaan dan menghargai orang lain.

Keunikan yang lain yakni XO SUKI Solo yakni karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan diberikan hadiah (*reward*) berupa bonus uang dan hadiah barang keperluan sehari-hari seperti dispenser, magicom, kipas angin dll. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan XO SUKI Solo merasa dihargai akan label yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan portal web *xorestaurants* XO SUKI Solo merupakan Restoran yang mengunggulkan pelayanan penuh (*full service*) kepada para pelanggan yang berkunjung di XO SUKI Solo sehingga membuat hubungan antara pelanggan dengan pelayan restoran terjalin baik dan membuat pelanggan lebih nyaman.

Untuk mencapai pelayanan yang maksimal memerlukan komunikasi organisasi yang baik dalam koordinasi antar bagian di XO SUKI Solo. Permasalahan yang ada di XO SUKI Solo adalah kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik antara pemilik perusahaan (*owner*) dengan bawahan karena ada penyalur informasi yang disebut manager restoran. Sehingga memungkinkan adanya salah informasi dari

owner ke manager, manager ke spv, spv ke capten dan capten ke bawahan. Dan permasalahan yang berikutnya yakni sering adanya mis komunikasi antar bagian khususnya bagian floor atau fronliner (depan) dengan bagian kitchen atau bar (belakang) sehingga bisa memicu sebuah konflik internal. Contohnya:di saat ada reservasi besar yang minimal pesanan 40 orang ada kesalahpahaman antara bagian floor/fronliner(depan) dengan bagian kitchen/bar (belakang) dalam koordinasi yang berupa jumlah pesanan, waktu pesanan,jenis pesanan, reques pesanan dari pelanggan. Sehingga bisa mengurangi pelayanan karena visi misi utama berdasarkan portal web *xorestaurants* XO SUKI Solo merupakan Restoran yang mengunggulkan pelayanan penuh (*full service*) kepada para pelanggan yang berkunjung di XO SUKI Solo yang bisa berakibat berkurangnya kepercayaan pelanggan terhadap pelayana yang diberikan oleh pegawai di XO SUKI Solo.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul *Internal Organizational Communication and Employees' Performance in Selected Banks in Port Harcourt*(Philip et al. 2016) dan penelitian terdahulu yang kedua yakni berjudul *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*(Riyantinidan Triyono. 2016).Dari dua penelitian terdahulu tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.Berdasarkan denganpenelitian terdahulu terdapat persamaan dengan penelitian ini yakni berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.Terdapat juga perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni dari objek yang diteliti, dari penelitian terdahulu objek yang diteliti berupa jenis perusahaan jasa. Sedangkan di penelitiann ini merupakan perusahaan yang berfokus pada dua bidang yakni dalam bidang jasa dan bidaang manufaktur. Penelitian ini berupaya lebih spesifik meneliti tentang komunikasi yang efektif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang berada di XO Suki Solo.

Dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Di XO SUKI Solo. Adapun maksud tujuan yang akandicapai di dalam penelitian ini yaitu untuk mengkaji seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi yang efektif terhadap kinerja karyawan di XO SUKI Solo. Dari penelitian ini bisa menjadikan maafaat dan

masukannya XO SUKI Solo dalam meningkatkan komunikasi yang efektif sehingga bisa berpengaruh positif untuk menuju tujuan perusahaan.

2. METODE

Metodologi adalah suatu cara yang dilakukan dalam sebuah penelitian untuk memecahkan masalah. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian adalah sebuah media yang dipergunakan dalam mengolah, menginterpretasikan, dan memperoleh informasi yang didapat dari responden yang dilakukan dengan memakai pola ukur yang sama. Setelah data-data tersebut dibuat dalam bentuk angka, selanjutnya dianalisis untuk melakukan pengujian terhadap hipotesisnya. Data yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.1 Analisis data kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk melakukan analisis yang berupa angka dengan menggunakan rumus statistik dalam menguji validitas data, teori dan hipotesis (Sugiyono, 2006: 14). Data atau informasi yang dikumpulkan dari responden merupakan pernyataan berupa kalimat (data kualitatif). Agar dapat diolah dalam bentuk angka (kuantitatif), maka data tersebut harus diordinalkan, kemudian diranking dengan menggunakan teknik skoring. Teknik *skoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Skala Likert, yaitu jawaban pernyataan-pernyataan dalam angket diberikan lima pilihan skor.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan menggunakan kuesioner/ angket yang dibagikan kepada 32 karyawan XO SUKI Solo. Dari 32 kuesioner yang didistribusikan, akhirnya kembali lagi sebanyak 32 kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling nonprobability sampling yang dinamakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik menentukan sampel jika kelompok populasi yang digunakan menjadi sampel. Dalam hal ini dilakukan karena jumlah karyawan yang bekerja di XO SUKI Solo berjumlah 32 orang. Sehingga semua anggota populasi yang bekerja di XO SUKI Solo dijadikan sebagai responden.

Analisis data yang dipergunakan didalam penelitian ini yakni, Analisis Linear Berganda Uji Realibilitas, Uji Koefisien Regresi Parsial (T-test), Uji Validitas, dan Uji Koefisien Regresi Simultan (F-test), dan Koefisien Determinasi (R^2).

2.2 Uji Validitas

Uji Validitas yakni hal yang menjelaskan kemampuan suatu instrumen dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi inti didalam penelitian. Untuk menghitung valid tidaknya instrumen dapat digunakan Korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\left(n \cdot \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y}) \right)}{\sqrt{n \cdot \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2} \sqrt{n \cdot \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2}} \quad (1)$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*;

x_i = Variabel independen;

y_i = Variabel dependen;

n = Jumlah data (Sugiyono, 2012)

Validitas menunjukkan sejauh mana sebuah alat pengukur mengukur yang ingin diukur. Untuk mengetest validitas item-item pertanyaan dengan membuat korelasi skor pada item tersebut dengan skor total.

Validitas yakni suatu hal yang menjelaskan seberapa alat ukur bisa mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Sebuah unsur penelitian dikatakan valid, apabila: koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) dimana n adalah kuantitas sampel.

2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni seberapa besar pengukuran dari sebuah tes masih konsisten sesudah dilakukan berkali-kali kepada subjek dan pada kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang – ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Reliabilitas menurut Umar (2003: 95-96) adalah jumlah nilai yang memperlihatkan konsistensi suatu unsur pengukur di dalam mengukur indikasi yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi instrumen penelitian apabila diuji pada waktu yang berbeda dengan sampel yang sama. Untuk mengetahui reliabilitasnya (uji reliabilitas) digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right] \quad (2)$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh item

k = Jumlah item dalam instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$q_i = 1 - p_i$

S_i^2 = varians total (Sugiyono, 2012)

2.4 Analisis Linear Berganda

Hipotesis menjelaskan bahwa variabel bebas memiliki suatu pengaruh yang signifikan pada variabel terikat.

Rumus persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \quad (3)$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta (nilai Y jika $x_1 - x_2 = 0$)

$b_1 - b_2$ = koefisien variabel $x_1 - x_2$

X_1 = komunikasi yang efektif

2.5 Uji Koefisien Regresi Parsial (T-test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, digunakan uji t, persamaannya sebagai berikut:

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Objek Penelitian

Responden dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Di XOSUKI Solo sebanyak 32 responden. Berikut adalah penjabaran spesifik tentang responden berdasarkan tingkat pendidikan, umur dan jenis kelamin.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Frekwensi	Prosentase (%)
1	18-29	25	78,13%
2	30-39	5	15,62%
3	>40	2	6,25%
TOTAL		32	100%

Dari Tabel 2 diatas bisa dilihat bahwa dari 32 responden ternyata yang berumur 18-29 th sebanyak 25 karyawan (78,13%), berumur 30-39 th sebanyak 5 karyawan (15,62%), dan berumur >40th sebanyak 2 karyawan (6,25%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa responden yang mempunyai umur antara 18-29 th adalah jumlah responden yang paling dominan atau banyak, sedangkan responden yang mempunyai umur >40 th adalah jumlah minoritas atau sedikit.

Tabel 2.
Karakteristik Responden dalam Klasifikasi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Perempuan	13	40,63%
2	Laki-Laki	19	59,37%
TOTAL		32	100%

Dari Tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa dari 32 responden yang ada yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (40,63%) dan responden memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (59,37%).

Tabel 3.
Karakteristik Responden dalam Klasifikasi Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	SMP	2	6,25%
2	SMA/Sederajat	28	87,50%
3	D3	1	3,125%
4	S1	1	3,125%
TOTAL		32	100%

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa dari 32 responden yang tingkat pedidikannya SMPsejumlah2 orang (6,25%), dari SMA/Sederajat sejumlah28 orang (87,50%), dari D3 berjumlah1 orang (3,125%), dan dari SI berjumlah1 orang (3,125%). Hal ini menunjukan bahwa responden yang tingkat pendidikan SMA/Sederajat merupakan responden yang paling banyak yakni sebanyak 28 orang (87,50%) dan responden dengan tingkat pendidikan D3 dan S1yakni responden yang paling sedikit yang berjumlah1 orang (3,125%).

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Percobaan Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengolahan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program aplikasi SPSS 12.0 windows, mula-mula unsur-unsur penelitian inidicoba memakai uji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sejumlah 32 orang yang dilaksanakandi Xo Suki Solo pada tanggal 3 Agustus 2018.

3.2.2 Percobaan Validitas Instrumen

Validitas yakni indikator yang memperlihatkan alat ukur tersebut benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dijalankan pada setiap pernyataan/ pertanyaan. Sebuah instrument disebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berlandaskan data yang diperoleh dari 32 responden, lalu dalam menguji validitas instrumen menggunakan rumus Product Moment. Uji validitas didalam penelitian ini diuji dengan menggunakan program aplikasi SPSS 12.0 windows.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel proses penyortiran karyawan, variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Pernyataan Proses Komunikasi Organisasi

No. Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kritik pengujian	Keterangan
1	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,431	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,477	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel 4. dapat dilihat besarnya koefisien korelasi seluruh butir pernyataan proses penyortiran karyawan, dari data hitungan tersebut semuanya memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan proses penyortiran karyawan yang ada dalam instrumen penelitian tersebut layak dipergunakan menjadi instrument untuk menghitung data penelitian.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja Karyawan

No. Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kritik pengujian	Keterangan
1	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,459	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel 5. bisa dilihat besarnya koefisien korelasi seluruh pernyataan kinerja karyawan, dari penghitungan tersebut diketahui seluruhnya mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kinerja karyawan yang ada pada instrumen penelitian tersebut layak dan bisa digunakan untuk instrument dalam mengukur data penelitian ini.

3.2.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yakni indikator yang menjelaskan sejauh mana sebuah alat pengukur bisa diandalkan. Dalam percobaan reliabilitas ini menggunakan tes kehandalan *Alpha Cronbach* yang bisa melihatkan adanya atau tidak konsistensinya itu.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan.

No	Variabel	Alpha hitung	<i>Alpha Cronbach</i>	Kritik Pengujian	Keterangan
1.	Komunikasi Organisasi	0,739	0,60	Alpha hitung > Alpha Cronbach	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,745	0,60	Alpha hitung > Alpha Cronbach	Reliabel

Dari tabel 6. bisa diketahui bahwa percobaan reliabilitas dari variabel komunikasi organisasi ditemukan koefisien reliabilitas Alpha hitung sejumlah 0,7399. Dengan begitu hasil penghitungan koefisien reliabilitas Alpha hitung lebih besar dari *Alpha Cronbach* ($0,739 > 0,60$). Sedangkan hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan diperoleh koefisien reliabilitas Alpha hitung sebesar 0,745. Dengan begitu hasil penghitungan koefisien reliabilitas Alpha hitung lebih dominan dari Alpha Cronbach ($0,745 > 0,60$).

3.2.4 Uji F (Anova)

Tabel 7
Hasil uji Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.322	1	42.322	7.665	.010 ^a
Residual	165.647	30	5.522		
Total	207.969	31			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 7. diatas dapat diketahui besarnya nilai F_{hitung} yaitu 7,665 dengan tingkat signifikansi 0,010. Pengambilan keputusan ditentukan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,665

> 4,17) maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Sedangkan tingkat signifikansi $P(\text{sig.})$ $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

3.2.5 Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 hasil perhitungan SPSS.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 12.0 *for Windows release* yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Summary Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.204	.177	2.350

Dari tabel 8 output model summary diatas diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,204. Jadi dapat disimpulkan bahwa varians yang terjadi pada variabel X sebesar 20,40 % sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh faktor komunikasi organisasi terhadap kinerja sama dengan 20,40 %. Sedangkan sisanya sebesar 79,60 % ditentukan oleh faktor diluar variabel *independen*.

Adapun secara keseluruhan hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada ringkasan *output* model regresi di bawah ini.

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Model

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.868	6.754			.066
	Komunikasi Organisasi	.632	.228	.451		.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan XO SUKIsolo

3.2.6 Uji T

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai T_{hitung} yaitu 2,769 dengan tingkat signifikansi 0,010. Pengambilan keputusan ditentukan jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,769 > 2,039) maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Sedangkan tingkat signifikansi $P(sig.)$ 0,010 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

3.2.7 Koefisien regresi

Hasil koefisien regresi yang disusun dalam persamaan regresi mengenai variable – variable yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai masing-masing variabel sebagai berikut :

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa faktor komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,769 > 1,668) dengan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan analisis regresi dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS 17.0 *For Windows Release* diperoleh persamaan sebagai berikut. $Y = 12,868 + 0,632 X_1$

Koefisien regresi variabel bebas faktor komunikasi organisasi (X_1) menunjukkan nilai positif, artinya terdapat pengaruh atau searah antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu, apabila komunikasi organisasi (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat.

3.3 Pembahasan

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 32 orang, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 responden (59,37%), berumur 18-29 tahun sebanyak 25 responden (78,13%), berpendidikan SMA sebanyak 28 responden (87,50%).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa temuan dalam penelitian tersebut bahwa sebagian besar responden merupakan laki-laki, kondisi tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani responden, yaitu dalam bidang kuliner dan pelayanan yang sebagian besar merupakan pekerjaan berat yang biasanya dilakukan oleh laki-laki. Pekerjaan memasak dan pelayanan memerlukan keahlian dan kecepatan yang umumnya dimiliki oleh laki-

laki. Karakteristik umur responden menunjukkan sebagian besar adalah berumur 18-29 tahun. Karakteristik umur responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok manusia dalam usia produktif, dimana menurut Erikson (2009) bahwa pada usia produktif manusia akan mencapai tingkat kemampuan fisik, rasional, dan psikologisnya, sehingga pada usia tersebut merupakan usia puncak dari kemampuan manusia.

Selanjutnya tingkat pendidikan responden menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA yang merupakan dalam kelompok tingkat pendidikan yang menengah. Tingkat pendidikan yang cukup baik tersebut membantu responden dalam memahami pekerjaan yang lakukannya, serta dapat memahami hak dan kewajiban-kewajibannya di perusahaan yang memperkerjakannya. Pemahaman tentang hak dan kewajiban yang baik tersebut membantu responden dalam berkomunikasi dengan baiksaat bekerja, jika responden merasa bahwa informasi-informasi yang diperoleh diterima dengan maksimal dari pada perkerjaan yang wajib dijalankan, maka kinerja karyawan menjadi tinggi, demikian sebaliknya.

Hasil analisis data tentang pengaruh komunikasi organisasi yang efektif terhadap kinerja karyawan karyawan di XO SUKISolo menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi organisasi yang efektif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan di XO SUKI Solo.

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa faktor komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($7,665 > 4,17$) dengan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel faktor komunikasi organisasi di ukur dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk pernyataan dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 item. Berdasarkan hasil jawaban responden dari per item pernyataan yang diajukan, mayoritas responden sangat setuju sebanyak 46,875%, dan sisanya menjawab setuju dan cukup sebanyak 53,125%.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Di XO SUKI Solo dan mengacu pada analisis dan uji hipotesis mengenai *Pengaruh Komunikasi*

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di XO SUKI Solo dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Adanya pengaruh dengan faktor komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Di XO SUKISolo, dapat dilihat dari pengujian hasil Anova (F Test / pengujian secara keseluruhan) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh faktor komunikasi organisasi terhadap kinerja sama dengan 20,40 %. Sedangkan sisanya sebesar 79,60 % ditentukan oleh faktor diluar variabel *independen*.

Melihat dari analisis, pembahasan dan kesimpulan seperti yang telah disampaikan diatas dapat diusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan berkaitan dengan komunikasi organisasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi perhatian khusus oleh pihak instansi adalah dengan cara penambahan / peningkatan komunikasi organisasi yaitu antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan lingkungan institusi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di XO SUKISolo sebaiknya dengan cara atasan memberikan motivasi dan dorongan menggunakan komunikasi yang baik untuk memajukan perusahaan secara bersama-sama.

Saling tidak menyalahkan antar karyawan ataupun atasan ke bawahan dalam menyelesaikan suatu masalah, akan tetapi saling memberikan solusi dengan komunikasi yang baik untuk memecahkan suatu masalah. Di dalam memberikan arahan ke bawahan atasan harus menggunakan komunikasi yang baik supaya tidak ada kesalahpahaman antar karyawan

PERSANTUNAN

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya; Bapak Budi Santoso M.si selaku pembimbing jurnal publikasi, Bapak dan Almh.Ibu atas biaya, doa, dukungannya untuk menunggu kelulusan ini, Tri Penta Romasari yang selalu memberikan dukungan dan motivasinya. Dan juga peneliti sampaikan terimakasih untuk XO Suki Solo yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. (2006). Multivariate analysis dengan SPSS, STSIN. Salatiga
- Carter, Danon., Baghurst, Timoty., (2014). *The Influence of Servant Leadership on Restaurant Employee Engagement*. Springer Science & Business Media.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia : Kuliah Dasar*, Edisi ke lima (Agus Maulana. Terjemahan). Jakarta : Professional Book
- Elloneen, R. Blomqvist, K., and and Puumalainen, K. (2008). *The Role of Trust in Organizational Innovativeness*. European Journal of Innovation Management.
- Guzley, R. (1998). *Organizational Climate and Communication Climate*. Management Communication Quarterly.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta,
- J.L. Elving. Wim, (2017). *The role of communication in organisational change*. *Corporate Communications: An International Journal* Vol. 10 Issue: 2, doi: 10.1108/13563280510596943
- Jones E., Watson, B., Gardner, J., Gallois, C., (2004). *Organizational Communication: Challenges for the New Century*. Journal Communication.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manopo, J. V. (2014) *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv . Magnum Sign And Print Advertising Samarinda*”, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Muhhamad, Arni. 2001, *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Citra Media: Surabaya
- Nyarko Adu. Isaac, Patricia Muah, Mohammed-Aminu Sanda, Felix Sarfo. (2015). *The Role of Conflict Management in Improving Relationships at Work: The Moderating Effect of Communication*. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management sciences (JETEMS)* 6 (6):367-376 (ISSN: 2141-7016) 370.
- Pace, R. Wayne; Faules, Don F. (1993). *Organizational Communication*. Penerbit Prentice Hall.
- Philip Nwata, Umoh, Amah Edwinah (2016) *Internal Organizational Communication and Employees' Performance in Selected Banks in Port Harcourt*, Vol. 3, Issue 3, pp: (86-95) *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*.
- Pratama, Herlambang Krisna Murti. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Cali Plast Karanganyar*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayu, Anggraini. (2012) *Efektifitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional, Divisi Tso-Auto 2000 Ciledug. Vsp Jakarta Selatan Tahun 2011-2012*, Program Studi Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Rajhans, Kirti. (2012). *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance*. *Interscience Management Review (IMR)*.

- Riyantini K dan Triyono A (2016) *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*. Vol 46. No 2. Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Savolainen, Taina, Palmira Lopez-Fresno, Mirjami Ikonen. (2014). *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Trust-Communication Dyad in Inter-Personal Workplace Relationships – Dynamics of Trust Deterioration and Breach*. Electronic Journal of Knowledge Management Volume 12 Issue 4 available online at www.ejkm.com. ISSN 1479-4411 232 ©ACPIL