
**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN GARUDA MITRA
DI PONTIANAK**

Hesty

Email: Hestywang889@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling purposive dimana anggota populasi pada Swalayan Garuda Mitra adalah sebanyak 110 karyawan dan penulis merencanakan untuk mengambil 85 responden sebagai sampel, tetapi tanggapan kuesioner yang kembali hanya 60 saja. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji analisis regresi berganda, uji f, dan uji t. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program for Social Science 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak dilihat dari Fhitung 17,136 lebih besar dari 3,15. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

KATA KUNCI: Komunikasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di era global sekarang ini sangat pesat, hal tersebut menuntut perusahaan untuk bersaing agar dapat meraih kesempatan guna untuk mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pada situasi seperti ini membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan meningkatkan sumber daya manusia. Manusia adalah asset perusahaan yang sangat penting, maka dari itu dibutuhkannya sumber daya manusia yang berpengetahuan dan yang mempunyai keterampilan tinggi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kemampuan perusahaan untuk mencapai target perusahaan yaitu melalui peran dari kinerja karyawannya.

Kinerja menurut Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Imas Komariyah (2017:188) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan menawarkan karier yang berjenjang serta memberikan reward kepada karyawan yang berkinerja baik. Adapun kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui penilaian kinerja karyawan. Penilaian yang dilakukan oleh suatu perusahaan biasanya berupa kualitas dalam bekerja, kuantitas dalam melakukan produksi, dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan kinerja yang baik dan transparan. Komunikasi menurut Afandi (2018:47-48) merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Oleh karena itu di dalam perusahaan dibutuhkan komunikasi yang efektif karena dapat berdampak pada kinerja karyawan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan merasa tertekan oleh beban atas suatu perintah atasan yang disampaikan melalui komunikasi terhadap bawahannya.

Memahami realitas yang terjadi, maka seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar perusahaan tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan karyawan yang harus mengandalkan kekuasaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangiri (2015) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Astra Companies Cabang Samarinda” di mana penelitian ini dinyatakan berpengaruh positif dan *significant* antara variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain komunikasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi.

Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2020:155) adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang sangat penting dalam menentukan gagal dan sukses perusahaan kedepan. Di mana penelitian ini sejalan dengan penelitian Rajagukguk (2016) dengan judul “pengaruh motivasi dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan pada PT Challenger Tangerang” di mana penelitian terdapat pengaruh yang *significant* antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Komunikasi

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, namun dalam kenyataannya komunikasi jarang dipahami di dunia kerja secara tuntas. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja.

Menurut Sopiah (2020:141) “komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada pihak lain. Dalam organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mengoptimalkan peran komunikasi dalam organisasi memang harus dipahami caranya dan macam-macam komunikasi baik dengan bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Mangkunegara (2019:145) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Sopiah (2020:142) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi komunikasi diantaranya adalah:

- a. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota
- b. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan
- c. Komunikasi berfungsi sebagai pengungkapan emosi
- d. Komunikasi berfungsi sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Afandi (2016:50) mengemukakan terdapat empat indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Bijaksana, adalah sikap seseorang yang selalu bertindak berdasarkan akal sehat dan logis sehingga dapat bersikap tepat dalam menghadapi setiap keadaan dan peristiwa.
- b. Kesopanan, adalah suatu kebiasaan yang dilakukan seseorang ketika berinteraksi dalam lingkungan seperti ketika kita berbicara dengan orang lebih tua dari kita harus menggunakan bahasa yang sopan.
- c. Kata yang tepat, adalah jika seseorang berkomunikasi dengan kita dia selalu menggunakan bahasa yang benar.
- d. Bahasa yang sopan dan halus, merupakan salah satu bahasa yang digunakan seseorang dalam berkomunikasi dengan sopan dengan lawan bicara dan tidak menimbulkan suara yang kasar.

2. Komitmen organisasi

Menurut Sopiah (2020:155) komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Imas Komariyah (2017:221) komitmen organisasi juga diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli pada organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dapat dipahami bahwa komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada suatu organisasi.

Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Imas Komariyah (2017:221) menyatakan bahwa terdapat empat indikator komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor logis, pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik
- b. Faktor lingkungan, pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi
- c. Faktor harapan, pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem terbuka dan transparan
- d. Faktor ikatan emosional, pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga

3. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja dengan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Imas Komariyah (2017:188) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fahmi (2015:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi

baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Mangkunegara (2019:67) juga menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut John Miner dalam Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Imas Komariyah (2017:193) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut

- a. Target, indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
- b. Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/ atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti
- d. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan yang berarti apabila target atau tujuan tidak tercapai maka kinerja dikategorikan kurang atau tidak baik. Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, waktu dan kesungguhan saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil

1	Wandi, Didi, Suhroji Adha, Iyah Asriyah (2019)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provisi Banten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provisi Banten
2	Nadapdap, Kristanty Natalia Marina (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari
3	Marisa, Silvia (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan Setda Kota Prabumulih

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka rumusan hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut:

- H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak
- H₃: Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan significant secara simultan terhadap kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling purposive dimana semua anggota populasi pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak adalah sebanyak 110 karyawan dan penulis merencanakan untuk mengambil 85 responden sebagai sampel, tetapi tanggapan kuesioner yang kembali hanya 60 saja. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program for Social Science 22). Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen.

PEMBAHASAN

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Komunikasi X1.1: 0,559 ; X1.2: 0,663 ; X1.3: 0,616; X1.4: 0,722 ; X1.5: 0,394 ; X1.6: 0,409; X1.7: 0,668 ; X1.8: 0,594	Valid
X2 : Komitmen Organisasi X2.1: 0,819 ; X2.2: 0,813 ; X2.3: 0,816 ; X2.4: 0,780 ; X2.5: 0,812 ; X2.6: 0,791 ; X2.7: 0,780 ; X2.8: 0,808	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,413 ; Y1.2: 0,524 ; Y1.3: 0,480 ; Y1.4: 0,460 ; Y1.5: 0,417 ; Y1.6: 0,663 ; Y1.7: 0,662 ; Y1.8: 0,638 ; Y1.9: 0,620	Valid
Uji Reliabilitas	
X1: Komunikasi = 0,716 X2: Komitmen Organisasi = 0,920 Y: Kinerja Karyawan = 0,700	Reliable
Uji Normalitas	
One Sample Komogorov-Smirnov Test Asymp.Sig. (2-tailed) : 0,189 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas	
X1: Komunikasi = 0,443 X2: Komitmen Organisasi = 0,420 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance = X1= 0,775 ; X2= 0,775	
Nilai VIF = X1= 1,290; X2= 1,290 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	
X1= 0,517 ; X2= 0,740 Konklusi: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Koefisien Determinasi	
R square= 0,375	0,375

Konklusi: variabel komunikasi dan komitmen organisasi sebesar 37,5 persen, sedangkan 62,5 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
Analisis Regresi Linear Berganda	
Y= 0,280 X1 + 0,428 X2 Konklusi: Koefisien regresi variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,280 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,428 yang berarti dari model regresi tersebut variabel komunikasi bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,280 0,428
Uji F	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000
Uji t	
Sig: X1= 0,022 ; X2=0,001 Konklusi: nilai signifikan variabel komunikasi dan komitmen organisasi < 0,05. Maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,022 0,001

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak
3. Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak

Berdasarkan uraian dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Untuk Swalayan Garuda Mitra di Pontianak
 - a. Penulis mengharapkan manajemen Swalayan Garuda Mitra di Pontianak lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan, terutama dalam hal berkomunikasi tanpa menyinggung perasaan rekan kerja lainnya dan berbahasa yang sopan dan halus, hal ini dilakukan agar komunikasi dan kerjasama dapat berjalan dengan baik.

b. Penulis mengharapkan manajemen Swalayan Garuda Mitra di Pontianak lebih memperhatikan perilaku karyawan, terutama dalam hal bersikap bijaksana dalam menghadapi masalah yang ada di dalam perusahaan dan berperilaku adil terhadap rekan kerja yang lainnya, hal ini dilakukan agar masalah yang ada pada perusahaan dapat diselesaikan dengan baik dan karyawan yang bekerja di Swalayan Garuda Mitra merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

2. Untuk riset selanjutnya

Penulis berharap untuk riset selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mengembangkan penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, Imas Komariyah (2017). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangiri, Kezia Alfarilka (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2, 19-30.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. A.A (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marisa, Silvia (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih. 1-53.
- Nadapdap, Kristanty Natalia Marina (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Methonomi*, Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017), 2-8.
- Rajagukguk, Pater (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Challenger Tangerang. *Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No 1, 21-31.
- Sopiah. (2020). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wandi, Didi, Suhroji Adha, Iyah Asriyah (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No 2, 403-415