

HUBUNGAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI SARANA PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE 1 MEDAN

Evo M.T. Damanik, SE, MM.
Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRACT

This research is entitled Communication Relationship to Employee Performance of PT KAI (Persero) Divre 1 Medan. This study aims to determine how much influence the communication relationship with employee performance at PT KAI (Persero) Divre 1 Medan. Communication relationship is the sending and receiving of messages or news from two or more individuals so that the message being reported can be understood by the interlocutor. With a good communication relationship on the performance of employees in the company, the desires and shared goals are expected to be achieved and perfect. In completing the results and discussion, the author made a questionnaire to the respondents to strengthen the data in the collection with observation techniques and literature study. This study shows the communication relationship has a positive effect on the performance of employees of the Facilities Division at PT KAI (Persero) Divre 1 Medan. If the communication relationship does not go well, the employee's performance will decrease.

Keywords: *communication, performance, employee*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan komunikasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya komunikasi dan tidak taatnya terhadap peraturan yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja.

Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif diperlukan keterampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi. Komunikasi merupakan aspek dan elemen yang penting dalam kefungsiannya sebuah organisasi. Merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik.

Komunikasi dibagi menjadi dua yaitu Komunikasi Verbal merupakan komunikasi yang dalam bentuk lisan dan tulisan, sedangkan Komunikasi Nonverbal merupakan komunikasi yang pada umumnya menggunakan bahasa tubuh seperti : raut wajah, gerakan tangan dan tindakan geleng kepala.

Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Dalam layanan perusahaan ini meliputi angkutan penumpang dan barang. Hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai sangat

diperlukan dalam perkeretaan transportasi yang memiliki karakteristik dan keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut. Baik saat mengangkut orang maupun barang secara masal. Adapun sifat dari kereta api yaitu hemat energi, hemat dalam penggunaan ruang, mempunyai faktor keamanan yang tinggi, tingkat pencemaran yang rendah, serta lebih efisien dibanding dengan transportasi jalan raya untuk angkutan jarak jauh dan untuk daerah yang padat lalu lintasnya seperti angkutan perkotaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan Komunikasi Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan?
2. Bagaimana kinerja Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Hubungan Komunikasi Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.
2. Untuk mengetahui Hubungan Kinerja Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Hubungan Komunikasi

2.1.1 Definisi Hubungan Komunikasi

Menurut Kamus Besar Indonesia (KKBI) Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita dari dua orang individu atau lebih agar pesan yang diberitakan tersebut bisa dipahami oleh lawan bicara.

Beberapa Hubungan Komunikasi Menurut para ahli :

1. Hubungan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Keith Davis dalam Mangkunegara (2018:145).
2. Hubungan komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang , suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat dan orang lain. Andrew E.Sikula dalam Mangkunegara (2018:145).
3. Hubungan komunikasi adalah communication includes all behavior which results in an exchange of meaning. It includes everything you do which transmits intentions or ideas to another, or by which he or she transmits ideas and intention to you. George S. Odiorne dalam Mangkunegara (2018:147).
4. Hubungan komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (Komunikator) menyampaikan stimulus dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya. Hovland, Janis dan Kelley dalam buku Ngalimun (2020:38).
5. Hubungan komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, dan keahlian. Melalui penggunaan symbol-symbol seperti kata-kata, gambar-gambar dan angka-angka. Berelson dan Stainer dalam buku Ngalimun (2020:39).

2.1.2 Jenis-Jenis Hubungan Komunikasi

1. Komunikasi Verbal
2. Komunikasi Non Verbal

2.1.3 Bentuk-Bentuk Hubungan Komunikasi

1. Komunikasi Interpersonal
2. Komunikasi Kelompok
3. Komunikasi Organisasi
4. komunikasi Massa

2.1.4 Proses Hubungan Komunikasi

1. Proses Komunikasi Secara Primer
2. Proses Komunikasi Secara Sekunder

2.1.5 Tujuan Hubungan Komunikasi

1. Perubahan Sikap
2. Perubahan Pendapat
3. Perubahan Perilaku
4. Mengubah Masyarakat

2.1.6 Fungsi Hubungan Komunikasi

1. Kontrol
2. Motivasi
3. Ekspresi emosional
4. informasi

2.1.7 Indikator Hubungan Komunikasi

1. Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi
2. Intensitas Komunikasi
3. Efektivitas Komunikasi
4. Tingkat Pemahaman Pesan
5. Perubahan Sikap

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)

2.2.2 Faktor-faktor Kinerja

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

2.2.3 Aspek-aspek Penilai Kinerja Pegawai

1. Kemampuan Kerja
2. Kerajinan
3. Disiplin
4. Hubungan Kerja
5. Prakarsa

2.2.4 Tujuan Kinerja

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian
3. Sebagai dasar pengembangan dan penayagunaan pegawai
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat
5. Mengetahui kondisi oraganisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian
6. Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya
7. Hasil penilaian pelaksana pekerjaan dapat bermanfaat di bidang kepegawaian

2.2.5 Manfaat Kinerja

1. Perbaikan prestasi
2. Keputusan Penempatan
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai

5. Umpan balik sumber daya manusia

2.2.6 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja terdiri atas (a) Kuantitas hasil kerja, (b) Kualitas hasil kerja, (c) Efisiensi, (d) Disiplin, (e) Inisiatif, (g) Ketelitian, (h) Kepemimpinan, (i) Kejujuran, dan (j) Kreativitas

3. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati dalam rangka sebagai sasaran. Objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu Februari sampai dengan April 2020. Tempat penelitian ini dilakukan di Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Menggunakan data kualitatif berupa dokumen-dokumen yang terkait dengan Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	Presentase %
1.	18-22 Tahun	0	0 %
2.	23-27 Tahun	10	83,3 %
3.	28-35 Tahun	2	16,7 %
4.	36 > Tahun	0	0 %
	Total	12	100 %

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	100 %
1.	Perempuan	5	41,7 %
2.	Laki-laki	7	58,3 %
	Total	12	100 %

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	100 %
1.	SMA	0	0
2.	D3	6	50 %
3.	S1	4	33,3 %
4.	S2	2	16,7 %
	Total	12	100 %

4.2 Pembahasan

Berdasarkan pembahasan dari bab yang sebelumnya pada penelitian ini, bahwa Hubungan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sarana PT KAI (Persero) Divre 1 Medan. Dapat dilihat dari beberapa poin di indikator kuesioner yang dilakukan penulis terhadap pegawai yang total respondennya 12 pegawai. Dengan begitu pimpinan perusahaan hendaklah selalu berusaha menjaga, meningkatkan kinerja pegawai melalui pemenuhan berbagai faktor dan kebutuhan dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Pengaruh hubungan komunikasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pegawai miliki.

Berikut bentuk-bentuk hubungan komunikasi yang menjadi pendukung kinerja pegawai yang diambil oleh peneliti pada PT KAI (Persero) Divre 1 Medan.

a. Rapat Pegawai Divisi Sarana



Sumber : PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

Gambar Rapat Pegawai Dengan Pimpinan Divisi Sarana PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

b. Brefing



Sumber : PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

Gambar Briefing Pada Pegawai Divisi Sarana PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

c. Pertemuan Pegawai dan Pimpinan



Sumber : PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

Gambar Pertemuan Pegawai dan Pimpinan Divisi Sarana PT KAI (Persero) Divre 1 Medan

Jawaban Responden Pada Kuesioner Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sarana pada P T Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	5	2	4	2	5	4	2	2	4	34
2	4	4	3	5	2	5	5	3	3	5	39
3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	36
4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	5	37
5	5	5	1	4	2	5	4	4	2	4	36
6	4	5	4	3	4	4	5	1	1	5	36
7	5	5	3	5	1	4	5	3	2	5	38
8	5	4	2	5	2	4	5	2	2	5	36
9	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	40
10	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	35
11	5	4	2	4	2	4	4	2	2	4	33
12	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	32
JLH	52	54	31	50	31	51	46	34	29	54	432/10 =43,2

SS= 5 S= 4 KS= 3 TS= 2 STS= 1

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang dilakukan penulis, yang sangat mempengaruhi Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan, yaitu mengenai hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil rata-rata pada jawaban responden adalah 44,2, dengan hasil paling rendah terdapat pada nomor 3, 5 dan 9. Sedangkan untuk hasil paling tinggi terdapat pada nomor 2 dan 10.

Hasil paling rendah pada nomor nomor 9 dengan jumlah 29 mengenai komunikasi pegawai dapat menghambat kinerja pegawai. Selanjutnya hasil paling rendah terdapat pada nomor 3 dengan jumlah 31 mengenai komunikasi dapat membatasi kinerja pegawai. Dan terakhir terdapat pada no 5 dengan jumlah 31 mengenai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab komunikasi tidak berjalan dengan baik. Maka dalam hal ini pegawai harus menjaga hubungan komunikasi sesama pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik

Untuk hasil paling tinggi terdapat pada nomor 2 dan 10. Nomor 2 dengan jumlah 54 mengenai hubungan komunikasi pegawai sangat mempengaruhi kinerja. Dan pada nomor 10 dengan jumlah 54 mengenai kinerja pegawai berjalan dengan baik karena komunikasi pegawai berjalan dengan baik. Oleh sebab itu kinerja pegawai bisa berjalan dengan baik jika komunikasi sesama pegawai juga berjalan dengan baik.

5. SIMPULAN

- Hubungan komunikasi yang baik mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal dari pegawai sehingga roda organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan.
- Hubungan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Divisi Sarana PT KAI (Persero) Divre 1 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama.** Pekanbaru Riau: Zanafa
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. **Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1687/5/138520012_file5.pdf
<http://repository.uin-suska.ac.id/6979/3/BAB%20II.pdf>
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Mnesia.** Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2017. **Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir, Moh. 2013. **Metode Penelitian.** Bogor: Ghalia Indonesia
- Ngalimun. 2020. **Ilmu Komunikasi.** Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Robbins dan Judge. 2015. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Selemba Empat
- Sugiono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: Pustaka setia
- Sujarweni, V.Wiranta. 2018. **Metodologi Penelitian Lengkap, Praktif dan Mudah Dipahami. Cetakan Pertama.** Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Siswanto. 2015. **Manajemen Tenaga Kerja.** Jakarta : Bulloni Aksara
- Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja. Cetakan Kesebelas.** Jakarta: Rajawali Press