

# COMMUNICATION CAPABILITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE EFFECTIVENESS

**Hj. Aidah.S**

STIA Al Gazali Barru  
aidah@algazali.ac.id

## ABSTRACT

*This article discusses the Communication Skills and Organizational Culture of Employee Work Effectiveness related to Performance which is an achievement resulting from a process or way of acting in a function. Performance puts a process that is pleased with the activities of human resources in carrying out the assigned work, given the performance is an activity related to the elements involved in a process to produce something (output). The method used by researchers is the study of literature, study of literature is activities to gather information that is relevant to the topic or problem that is the object of research. Such information can be obtained from books, thesis scientific works, dissertations, encyclopedias, the internet, and other sources. By conducting library studies, researchers can utilize all the information and thoughts relevant to research. The results showed that the Work Effectiveness of Employees Simultaneously affected by communication variables, and organizational culture. The most influential independent variable is the communication variable. This is in line with the assumption that to improve an employee's abilities and abilities in his area of work, what needs to be done is to make good communication in doing every job.*

**Keywords:** *Communication, effectiveness, Work, Employees.*

# Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

## ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan yang berkaitan dengan Kinerja yang merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). Metode yang digunakan peneliti adalah studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja Karyawan Secara simultan dipengaruhi oleh variabel komunikasi, dan budaya organisasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, efektivitas, Kerja, Karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran

fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan efektivitas kerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Sedangkan Budaya organisasi didefinisikan Edgar Schein dalam Luthans (2006:278) sebagai pola asumsi dasar-diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal-yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi Baik dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu budaya organisasi sangat tergantung bagaimana pimpinan dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas Baik, bermotivasi Baik dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Manajemen Efektivitas Kerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan Efektivitas Kerja dalam

suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama (Armstrong, 1998). Manajemen Efektivitas Kerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan Efektivitas Kerja organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002), sistem manajemen Efektivitas Kerja berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap Efektivitas Kerja karyawan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya yang membahas tentang "Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Karyawan Secara simultan dipengaruhi oleh variabel komunikasi, dan budaya organisasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan

Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (*output*). Kinerja dapat pula dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator

masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Peningkatan kinerja pegawai berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan berkomunikasi yang baik yang dilakukan oleh setiap pegawai juga didukung oleh seorang pemimpin yang dapat mengambil setiap keputusan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimum terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kinerja**

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawaidan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan

tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

### **2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat menyentuh berbagai segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat bahkan bernegara. Oleh karena itu, usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi budaya organisasi yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu budaya organisasi. Sehingga wajar bila dikatakan bahwa mutu budaya organisasi dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka kinerja sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia

harus dijadikan sebagai alat perilaku kerja para pegawai yang dipadukan dengan tujuan-tujuan organisasional. Untuk meningkatkan kinerja pegawai haruslah memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan Komunikasi yang baik serta budaya organisasi yang baik pula guna terciptanya efektifitas kinerja.

#### D. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan analisa yang telah di kemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Budaya organisasi dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat menyentuh berbagai segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat bahkan bernegara. Oleh karena itu, usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi budaya organisasi yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus.
- Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu orang ke orang lain. Dalam

kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawaidan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

- Efektivitas Kerja Karyawan Secara simultan dipengaruhi oleh variabel komunikasi, dan budaya organisasi. Variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi hal ini sejalan dengan asumsi bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan seorang pegawai dalam bidang tugasnya, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghani, Mohammad. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Yogyakarta. Ghalia Indonesia
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- . 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta. Andi
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. Alex Media Komputindo
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Baik Ilmu Manajemen Yogyakarta. YKPN
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Amus, Yogyakarta.
- Thoha, M. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Oraganisasi*. Jakarta. Bumi Aksara