

Peran Komunikasi dan Konflik Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Faisal Rahman Dongoran

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

faisalrahman@umsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pada penelitian ini diuji pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling serta menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran sebesar 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan 0,351 atau 35,1%, yang berarti mempunyai tingkat hubungan yang rendah dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Konflik dan Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia bersifat lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Sistem manajemen kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang demikian terwujud. Dalam kinerja pegawai manajemen berupaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama.

Menurut Torang (2013) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan, peneliti menemukan indikasi masalah yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan melihat fenomena mengenai kinerja karyawan, yaitu masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga tidak terselesaikan tepat pada waktunya yang mengakibatkan pekerjaan menjadi bertumpangan tindh dan adanya hasil pekerjaan yang diselesaikan tidak seperti dengan semestinya sesuai dengan arahan yang diberikan sehingga terjadi pengulangan pengerjaan tugas dan akhirnya memakan waktu yang lama.

Disamping masalah kinerja penulis juga melihat ada indikasi masalah yang terjadi dengan melihat fenomena mengenai komunikasi dimana terjadi *miss communication* (kegagalan komunikasi) antar bidang seperti bidang tata usaha dan alat perkantoran yang meminta kebutuhan kantor kepada bidang umum akan tetapi tidak adanya tanggapan dari bidang umum apakah permintaan itu dapat diberikan atau tidak. Selain itu juga terjadi indikasi masalah dengan melihat fenomena yang terjadi yaitu konflik seperti ketika bidang umum

memerlukan administrasi yang baik seperti kelengkapannya pendukung-pendukung administrasi tersebut yang berupa kelengkapan kwitansi kelengkapan nomor surat pada berkas yang digunakan untuk memproses administrasi tersebut akan tetapi bidang lain yang memberikan administrasi tersebut tidak melengkapinya yang mengakibatkan susahya bidang umum untuk memproses administrasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Prawirosentoso (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal ini tentunya memiliki arti bahwa Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selesai tepat pada waktunya, diharapkan agar para karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan juga dapat meningkat.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sehingga menghasilkan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas individu atau kelompok didalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta aturan-aturan yang berlaku yang menghasilkan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya.

Komunikasi

Bovee (1998) mengemukakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah proses mengirim dan menerima pesan, dan dikatakan efektif apabila pesan tersebut dapat dimengerti dan menstimulasi tindakan atau mendorong orang lain untuk bertindak sesuai dengan pesan tersebut. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai perusahaan memegang peran penting bagi perusahaan, terutama dalam kegiatan operasional perusahaan, sebab pencapaian tujuan perusahaan dan kegiatan operasionalnya membutuhkan suatu kerjasama dan saling mendukung antara berbagai elemen yang ada dalam perusahaan, dan hubungan tersebut dapat dibangun melalui komunikasi yang baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses dinamis dimana seseorang menyampaikan berupa pikiran, informasi, peraturan atau intruksi, dengan suatu cara tertentu agar penerimanya dapat memahaminya.

Konflik

Dalam hubungan antara manusia dengan manusia serta kelompok dengan kelompok, konflik dapat saja terjadi atau bahkan selalu terjadi. Hal ini disebabkan setiap orang memiliki perbedaan dalam tujuan dan kepentingan. Rivai (2013) mengemukakan pendapat bahwa konflik kerja adalah ketidakseriusan antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan konflik merupakan ketidak seriusan atau perbedaan persepsi antara dua atau lebih dalam perusahaan yang merupakan suatu proses dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain yang timbul dikarenakan harus mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2007,hal 11) “Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif guna mengetahui hubungan komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahuluyang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola prilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.046 (Sig 0.046 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan (X1) komunikasi terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh konflik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.007 (Sig 0.007 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan konflik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi (X1) dan konflik (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, Hasil uji F diperoleh nilai signifikan 0.002 (Sig. 0.002 < α 0.05), dengan demikian H0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh komunikasi (X1) dan konflik (X2) secara bersama-sana terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.015 (Sig 0.015 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi variabel pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.032 (Sig 0.032 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan 0.014 (Sig. 0.014 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Ahiruddin (2010). Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. Jurnal. Bandar Lampung: USBRJ
- Edy Sutrisno (2013). Budaya Organisasi Cetakan ketiga Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Endang Dwiningsih (2011). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. Jurnal. Surakarta: STIE – AUB Surakarta
- Hanggraeni, Dewi (2011). Perilaku Organisasi Teori, Kasu, dan Analisis Cetakan pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita (2011). SPSS VS LIRSEL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Husein Umar (2008). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Cetakan kedelapan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- I Putu Antonius Hadi Wibow dan Made Yuniari (2013). Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal. Bali: UNUD
- Irham Fahmi (2013). Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta
- Manulang, Laurence A (2014). Teori dan Aplikasi Manajemen Komprehensif Intergalistik. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Priansa, Donni Juni dan Granida, Agus (2013). Manajemen Perkantoran Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati (2014). Manajemen Perkantoran. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Cetakan keempat. Depok: Rajagrafindo Persada
- Sugiyono (2009). Metode Penelitian Bisnis Cetakan ketigabelas. Bandung: Alfabeta
- Sukirno, Zakaria L dan Poerwanto (2014). Komunikasi Bisnis Perspektif Konseptual dan Kultural Cetakan kesatu. Yogyakarta: Pustakan Pelajar
- Sunyoto, Danang (2013). Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Torang, Syamsir (2013). Organisasi dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- Tunggal, Amin Widjaja (2014). Manajemen Teori, Ilmu, dan Praktik. Jakarta: Haravindo.