

## Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ

Isti Prabawani<sup>1</sup>, Ririn Kusumawati<sup>2</sup>, Andi Miranda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mulia

\* E-mail: [isti.p@universitasmulia.ac.id](mailto:isti.p@universitasmulia.ac.id)

**Abstract.** Internal communication that occurs at PT. XYZ will affect work behavior which is indicated by employee performance towards the company. The formulation of the problem in this study is how internal communication influences employee performance at PT. XYZ, how much influence does internal communication have on employee performance at PT? XYZ. The type of research method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through questionnaires, literature study, and documentation study. The object of this research is all employees totaling 43 people. The analysis technique used is an instrument test (validity test and reliability test), simple linear regression analysis, F test, and correlation analysis. The results of data analysis show a simple linear regression equation  $Y = 42.116 + 0.510X$ , which means that for every 1 unit increase in internal communication (X) then the performance (Y) increases by 0.510, with a correlation coefficient value of  $r = 0.528$  meaning that internal communication simultaneously has a moderate effect on employee performance. which is also evidenced by count  $15.825 > \text{table of } 4.08$  with a significance level of 5%,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

**Keywords:** Internal communication, Employee performance

**Abstrak.** Komunikasi internal yang terjadi pada PT.XYZ akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ, seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioer, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi. Obyek yang menjadi penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 43 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reabilitas), analisis regresi linear sederhana, Uji F dan Analisis Korelasi. Hasil analisis data menunjukkan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 42,116 + 0,510X$  yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan komunikasi internal (X) maka Kinerja (Y) bertambah 0,510, dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,528$  artinya komunikasi internal secara simultan berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan. yang dibuktikan juga dengan fhitung  $15,825 > \text{ftabel sebesar } 4,08$  dengan taraf signifikansi 5%,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata kunci:** Komunikasi internal, Kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi dalam organisasi sebagai komponen yang penting untuk menunjang kinerja organisasi maupun kinerja pegawai. Komunikasi merupakan alat guna menciptakan kerjasama dalam suatu organisasi, dengan komunikasi akan meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi sehingga organisasi tersebut tetap hidup. Komunikasi menunjukkan adanya interaksi secara langsung sehingga akan adanya kejelasan tentang tugas pokok fungsi atau apa yang harus diperintahkan sesuai dengan apa yang telah di tentukan.

Komunikasi Internal merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai personal yang menduduki jabatan. Komunikasi dapat diartikan sebagai kemampuan interaksi dalam berkoordinasi untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi dengan standar yang diharapkan.

Hal serupa diungkapkan Hasan (2005) bahwa komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pikiran, perasaan dari seseorang kepada orang lain. Pendapat lain menyatakan, komunikasi sebagai pengoperan ide dan gagasan untuk menyatukan kekuatan sehingga terjadi interaksi antara orang-orang yang berkomunikasi, menuju pencapaian tujuan bersama (kesamaan makna).[1] Maka dari itu komunikasi internal dalam organisasi diperlukan untuk mengetahui beragam informasi dan ide-ide anggota dalam organisasi tersebut.[2]

Salah satu tolak ukur berjalannya organisasi yang efektif dan menghasilkan output sesuai yang diharapkan yaitu kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi seharusnya diadakan sebuah korelasi dari apa yang telah di tentukan dengan apa yang terjadi dilapangan. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian antara tujuan dengan hasil yang di capai karena adanya komunikasi yang jelas dan rinci.

Mangkunegara (2001) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[3] Kinerja yakni suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban

suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam hal ini PT. XYZ merupakan salah satu badan hukum publik yang ada di Indonesia, adapun kegiatan usahanya yaitu di bidang pelayanan masyarakat, komunikasi internal yang ada di PT.XYZ menarik untuk diteliti, karena pada saat penulis melaksanakan praktik kerja profesi di PT. XYZ beberapa kali terjadi miskomunikasi antara karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Diantaranya yaitu pekerjaan kearsipan, dimana sering kali terjadi miskomunikasi antara karyawan yang bertugas di back office dan front office yang mengakibatkan pekerjaan kearsipan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif yaitu dengan data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka dan data pendukung berupa kata-kata yang terdapat dalam kuesioner antar penulis dengan responden menggunakan cara penyebaran kuesioner kepada responden. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan berstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dengan demikian tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik jika disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

Adapun ruang lingkup penelitian yang akan dibahas yaitu yaitu sebatas mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

Data dikumpulkan dengan metode pengumpulan data kuesioner kepada para responden, berisi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel produk kerja. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung.[4] Selain kuisoner penelitian ini juga melakukan tambahan data melalui studi kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 43 karyawan. Arikunto (2002) menyatakan bahwa tidak ada aturan yang tegas tentang jumlah sampel yang diisyaratkan untuk penelitian dari populasi yang tersedia.[5] Adapun dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil yaitu 43 sampel.

## Analisis Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kuesioner, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Untuk menjawab perumusan masalah mengenai pengaruh variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan software SPSS Versi 22.

### 1. Uji instrumen

Sani dan Masyhuri (2010) menyatakan bahwa instrument penelitian sangat menentukan kualitas data yang diperoleh dalam penelitian, seberapa baiknya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, teknik pengambilan sampel, dan yang lain, tetapi jika dalam menyusun instrument penelitian salah atau tidak mewakili maka rusaklah penelitian itu.[6]

Untuk itu menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan, yaitu

#### a. Uji validitas

Sugiyono (2013) menyatakan validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.[7] Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian biasanya mengevaluasi item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Jika suatu item pertanyaan tidak bisa lolos pengujian ini. Maka item pertanyaan tersebut dapat dihapuskan atau diperbaiki struktur dan maksud dalam membuat kalimatnya. Evaluasi kuesioner ini dilakukan sampai semua indikator lolos pengujian validitas dan reliabilitas.

Jika indikator yang digunakan sudah tidak valid dan tidak dipercaya, maka dipastikan hasil penelitian pun tidak valid dan tidak terpercayal lagi. Penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sedangkan penelitian yang reliabel bisa terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

#### b. Uji reliabilitas

Sugiyono (2013) menyatakan reliabilitas ialah yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha.[7]

## 2. Analisis regresi

Irianto (2004) menyatakan analisis regresi adalah salah satu syarat untuk melakukan prediksi atas variabel terikat di waktu yang akan datang, maupun didalam populasinya dengan dasar beberapa skor variabel bebas dan variabel terikat. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai analisis regresi sederhana. Sedangkan jika variabel bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai analisis regresi berganda.[8]

## 3. Analisis Korelasi

Sunyoto (2011) menyatakan analisis korelasi adalah suatu model analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat asosiasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui keeratan hubungan, maka dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi dengan pedoman yaitu jika koefisien semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan erat dan kuat, sedangkan jika koefisien semakin mendekati 0 maka hubungan lemah. [9]

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dengan cara mengukur dan menguji setiap pertanyaan menggunakan rumus korelasi *product Moment*. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap pertanyaan dapat diketahui soal-soal manakah yang memenuhi syarat validitas. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid. Dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Diketahui bahwa  $r_{tabel}$  menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan  $n = 43$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,301. Maka untuk mempermudah proses menguji validitas setiap soal pertanyaan pada instrument angket, penulis menggunakan bantuan *Software SPSS V.2.2*. Penulis menentukan valid atau tidak valid yaitu adanya perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yaitu dari variabel X dan variabel Y. mulai dari  $r_{hitung}$  di tiap pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,301$ . Hasil uji validitas, penulis menyatakan bahwa variabel kualitas Komunikasi Internal (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan kuisioner penelitian yang dibuat penulis disebarkan kepada responden dengan sebaik-baiknya. Adapun hasil uji

validitas variabel komunikasi internal (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) pada setiap item adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha*. Apabila koefisien *Cronbach alpha*  $> 0,6$  maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel. Adapun nilai reabilitas yang didapatkan pada penelitian ini, dengan output perhitungan dengan menggunakan *statistical product and service solution* (SPSS) versi 22. Adalah sebagaimana table dibawah ini:

**Tabel .1**  
**Perhitungan Reliabilitas X dan Y**

Variabel	Cronbach Alpa	Jumlah Pertanyaan	%	Keterangan
X	0,883	18	88,30%	Reliabel
Y	0,868	18	86,80%	Reliabel

(sumber : data diolah, 2020)

Dari tabel 1 dijelaskan nilai alpha Cronbach untuk X sebesar 0,883 dan nilai alpha Cronbach untuk Y sebesar 0,868. dinyatakan data tersebut reliabel, karena nilai  $X > 0,301 = 0,883 > 0,301$  dan nilai  $Y > 0,301 = 0,868 > 0,301$ . Maka data ini dinyatakan reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

#### Pembahasan

Pada bagian uji validitas, suatu kuesioner dikatakan valid apabila instrumen penelitian yang disusun mampu mengungkapkan suatu yang dapat didapat dari kuesioner. Uji validitas dilakukan analisis dengan menguji di setiap pertanyaan yang menggunakan rumus korelasi Product Moment yang dapat dilihat rtabel menggunakan taraf signifikan  $= 0,05$  atau 5% dengan  $n = 43$ , maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,301. Mulai dari rhitung ditiap pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r-tabel  $= 0,301$  maka disimpulkan pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dan penelitian ini penulis menggunakan variabel komunikasi internal (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). hal ini sesuai dengan teori dari Umar (2013:122) yang menyatakan rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah product momment , Kemudian hasil dari rxy dikonsulkan dengan harga kritis product moment (rtabel), apabila hasil yang

diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut valid Tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid.

Pada bagian uji reliabilitas, dilakukan dengan metode Alpha Cronbach. Instrument dikatakan reliabel apabila Alpha Cronbach  $> r_{tabel}$ . Nilai Alpha Cronbach untuk X sebesar 0,883 dan nilai Alpha Cronbach untuk Y sebesar 0,868. Maka dinyatakan data tersebut reliabel, karena nilai  $X > 0,301 = 0,883 > 0,301$  dan nilai  $Y > 0,301 = 0,868 > 0,301$ .

Hal ini sesuai dengan teori Sugiyono (2013) yang menyatakan reliabilitas ialah yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha Apabila koefisien cronbach alpa ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel.[7]

Pada bagian analisis regresi linier sederhana, dilihat hasilnya 42,116 yaitu nilai  $X = 0$  maka Y hasilnya positif dan penjelasannya, apabila komunikasi internal (X) nilai 0 atau tidak ada maka kinerja karyawan (Y) = 42,116. Dan koefisien analisis regresi linier X yaitu 0,510. Menurut teori Umar (2013 :115) yang menyatakan bentuk umum dari persamaan regresi linear sederhana untuk populasi adalah  $Y = a + Bx$ . adanya hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa akan mempengaruhi variable komunikasi internal (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah nilai positif dengan nilai = 0,510.

Pada bagian Uji F, untuk mengetahui apakah variabel komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bagian menentukan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  (5%) dari  $F_{tabel}$  yaitu 4,08 sedangkan  $F_{hitung}$  yaitu 15,825. Hasil uji F yang dilakukan penulis adalah nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kriteria yang digunakan yaitu Membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dan kesimpulan didapat dari kriteria pengujian. Jika  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika  $H_0$  ditolak, atau  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 27,8% dan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada bagian analisis korelasi, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel komunikasi internal (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil korelasi yang dilakukan penulis yaitu adanya hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan karena nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  maka dikatakan berkorelasi. Dan didapat  $R^2$  sebesar 27,8% termasuk dalam nilai (0,20 s.d 0,399) atau kategori rendah. maka tingkat hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan termasuk kategori korelasi rendah, sedangkan hasil pearson correlation yang dilakukan penulis yaitu  $\text{pearson correlation} > r_{\text{tabel}} = 0,528 > 0,301$  maka dikatakan berhubungan. Maka dijelaskan hubungan antara komunikasi internal berpengaruh sedang dengan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Sunyoto (2011:77) yang menyatakan analisis korelasi adalah suatu model analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat asosiasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui keeratan hubungan, maka dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi dengan pedoman yaitu jika koefisien semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan erat dan kuat, sedangkan jika koefisien semakin mendekati 0 maka hubungan lemah dan untuk nilai pearson correlation penulis menentukan berdasarkan tabel kriteria koefisien determinasi.[9]

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh komunikasi internal Terhadap kinerja karyawan PT.XYZ” yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F dimana  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,08 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  yaitu 15,825. Diketahui nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan yang didapat dari hasil analisis korelasi didapat nilai  $R^2$  sebesar 27,8% termasuk dalam nilai (0,20 s.d 0,399) atau kategori rendah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- E. Hasan, *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2005.
- C. L. Bovee and J. V. Thill, *Komunikasi Bisnis*, 8th ed. Jakarta: PT Indeks, 2007.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- S. Arikunto, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- A. Sani and M. Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Malang: UIN Malang: Maliki Press, 2010.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- A. Irianto, *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004.
- Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS, 2011.