

Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT. NX Indonesia

Siska Mardiana

Universitas Serang Raya

Mardiana.siska@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia, dan variabel manakah apakah kompetensi atau komunikasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS ver 20.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja, secara parsial variabel komunikasi mempengaruhi kinerja dan secara bersama sama variabel kompetensi dan komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 81,20% terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia, sedangkan sisanya 18,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the communication competence and the performance of employees of PT NX Indonesia , and which variables are the competence or communication that has more influence on the performance of employees of PT NX Indonesia. This study uses quantitative methods and analysis using multiple linear regression with SPSS ver 20.0 Results showed that in partial competence affecting the performance, in partial communication affects the performance and with the same competence and communication variables have an influence at 81.20 % against the performance of employees of PT NX Indonesia, while the remaining 18.80 % influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Communication, Competence, Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dengan mengikuti perkembangan yang ada, untuk itu diperlukan kinerja maksimal dari semua karyawannya, karena sumber daya manusia juga merupakan modal berharga perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Hal yang bisa mendukung kinerja maksimal dari karyawan, adalah adanya kemampuan yang dimiliki karyawan bukan hanya sekedar pengetahuan. Kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dan diterapkan dip perusahaan.

Selain itu adanya komunikasi juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Inti komunikasi adalah menyampaikan pesan, dan dalam suatu organisasi jelas banyak sekali pesan yang harus disampaikan, seperti adanya aturan baru, pelaksanaan tugas, ataupun pesan-pesan individual yang hanya bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman, seperti saling bertegur sapa.

Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak luas seperti terjadinya peningkatan konflik, sementara komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam suatu organisasi.

PT NX Indonesia, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture magnet*. Produk yang dihasilkan adalah *Ferrite Powder* dan *Ferrite Magnet*. Perusahaan ini awalnya bernama PT SUMIMAGNE UTAMA, dan kemudian pada Tahun 2005 karena adanya pergantian kepemilikan, maka menjadi PT NX Indonesia, perubahan jumlah karyawan juga terjadi dan sekarang berjumlah 109 karyawan.

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan ini cukup baik, setiap karyawan dimungkinkan untuk saling berkomunikasi, baik dengan karyawan satu level, karyawan dibawahnya maupun dengan karyawan di level atas. Komunikasi yang terjadi tidak hanya semata dalam hal penyelesaian pekerjaan tapi juga lebih untuk mempererat kekeluargaan, karena bagaimanapun juga minimal 8 jam, karyawan menghabiskan waktu di tempatnya bekerja tiap harinya, sehingga dengan suasana yang nyaman, tentu akan mendukung aktifitas selama bekerja.

Saat ini karyawan sebagian besar berpendidikan dengan latar belakang lulusan SLTA sederajat, terutama dibagian operator. Untuk itu mereka perlu dibekali dengan keterampilan tambahan. Krisis Global yang melanda Amerika, jelas berimbas ke Indonesia, demikian juga dengan PT NX Indonesia, pada November 2008 – Juni 2009 perusahaan ini mengalami penurunan penjualan. Tapi mulai Juli 2009 produksi sudah mulai normal bahkan Agustus sampai dengan sekarang, perusahaan ini sedang *full* kapasitas produksinya.

Gambaran penjualan dari tahun 2007-2008 terus mengalami peningkatan. Pada Tahun 2007, penjualan untuk *ferrite magnet* mencapai 2850 ton atau senilai US \$ 15.000.000, dan *ferrite powder* 2200 ton atau senilai US \$ 650.000. Di Tahun 2008,

perusahaan menjual *ferrite magnet* sebesar 4000 ton atau senilai US\$2.100.000 dan *ferrite powder* sebesar 1800 ton atau senilai US\$700.000.

Untuk itu jelas dibutuhkan kinerja maksimal dari semua karyawan, agar proses bisnis bisa terus berlangsung, dan profitabilitas sebagai tujuan akhir dari sebuah bisnis dapat tercapai, yaitu dengan mengelola sumber daya manusia, melalui komunikasi yang baik dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT NX Indonesia Cilegon Banten”

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku di tempat kerja seseorang. Menurut Spencer dan Spencer (1993, karakteristik kompetensi dapat dibagi dalam 5(lima) tipe, yaitu:

- (1) **Motif** adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang secara konsisten berfikir tentang keinginan yang menyebabkan dirinya mau bertindak, melakukan dan memilih tingkah laku terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan jauh dari pengaruh orang lain, disamping itu motif juga berarti dorongan sebab atau alasan seseorang mau melakukan sesuatu. Motif akan mengarahkan dan meyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan sehingga berbeda dari yang lain.
- (2) **Sifat** adalah merupakan karakteristik fisik dan secara konsisten merespon situasi atau informasi yang ada. Karakter dan bawaan seseorang dapat mempengaruhi prestasi ditempat kerja. Karakter dan unsur bawaan ini dapat berupa bawaan fisik (seperti postur atletis, penglihatan yang baik), maupun bawaan sifat yang lebih kompleks yang dimiliki seseorang sebagai karakter, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail dan sebagainya.
- (3) **Konsep diri**, adalah sikap, nilai nilai dan citra diri seseorang. Konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri sendiri, sikap, dan nilai nilai yang tinggi menggambarkan dirinya sendiri sebagai orang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan, yang menurutnya, baik dalam berbagai situasi, baik situasi sulit maupun mudah.
- (4) **Pengetahuan** adalah informasi yang dimiliki seseorang pada hal hal yang bersifat khusus. Pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki seseorang pada area disiplin yang tertentu yang spesifik. Nilai akademis atau indeks prestasi akademis seringkali kurang bermanfaat untuk memprediksi performansi di tempat kerja, karena sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan. Hal ini disebabkan pengukuran tes pengetahuan lebih banyak menghafal, jika yang dipentingkan adalah kemampuan mencari informasi. Tes pengetahuan juga sangat tergantung situasi responden. Tes tersebut mengukur kemampuan memilih alternative pilihan, yang merupakan respon yang benar, dan bukan untuk mengukur apakah seseorang dapat bereaksi sesuai dengan

pengetahuan dasarnya. Mengetahui sesuatu yang benar tidaklah selalu menjamin akan melakukan sesuatu yang benar.

- (5) **Keterampilan** adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas secara fisik atau kondisi mental seseorang dalam menghadapi tugas secara pasti. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana), serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks)

Komunikasi

Penelitian Wayne R Pace dan Brent D Peterson dalam Pace dan Faules (2006:159) menunjukkan enam faktor yang berpengaruh bagi iklim komunikasi organisasi, yaitu:

- (1) *Kepercayaan*, personel disemua tingkat berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- (2) *Pembuatan keputusan bersama*, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- (3) *Kejujuran*, suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi dan para pegawai mampu mengemukakan apa yang terdapat dalam hatinya tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan sejawat, atasan, maupun bawahan.
- (4) *Keterbukaan* dalam komunikasi kebawah, kecuali untuk kebutuhan informasi rahasia, anggota organisasi harus relative mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka, yang mempengaruhi kemampuan untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang lain atau bagian lain dan berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin dan rencana rencana
- (5) *Mendengarkan dalam Komunikasi Keatas*, personel disetiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran atau laporan masalah yang dikemukakan personel tingkat bawah dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan fikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- (6) *Perhatian pada tujuan tujuan berkinerja tinggi-produktifitas tinggi*, personel disetiap tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), bahwa “Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk :

- (1) Kuantitas dari hasil
- (2) Kualitas dari hasil
- (3) Ketepatan waktu dari hasil
- (4) Kehadiran
- (5) Kemampuan bekerjasama

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Metode Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (variabel X1) dan komunikasi (variabel X2) terhadap kinerja (variabel Y) PT NX Indonesia Cilegon Banten.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT NX Indonesia Cilegon, baik golongan operator, supervisor dan management, yang semuanya berjumlah 109 orang. Pada penelitian ini dari 109 orang populasi, akan diambil sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dijadikan responden menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N= Ukuran Populasi

e= Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (e yang digunakan adalah 5%)

Pada saat ini jumlah karyawan PT NX Indonesia Cilegon Banten adalah sebanyak 109 karyawan. Sehingga dari jumlah pegawai yang telah ada tersebut dapat ditentukan jumlah sampel yang diambil, dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5%, adalah :

$$n = \frac{109}{1+109(0.05)^2}$$

$$= 85,658 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

Karena jumlah populasi 109 orang, dan karena populasinya berstrata maka sampelnya juga berstrata menurut tingkat golongan. Dalam penelitian ini populasi dibagi kedalam bentuk tingkatan karyawan, yaitu tingkat Operator 88 orang, Supervisor 12orang dan Management 9orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah bagian dari *probability sampling*, yaitu *Disproportionate Stratified Random Sampling*, karena jumlah karyawan tiap golongan berbeda. Maka ditentukan jumlah sampel sebagai berikut:

1. Golongan Management

Dari total golongan management 9 orang, semuanya dijadikan sampel.

2. Golongan Supervisor

Dari total golongan supervisor 12 orang, semuanya dijadikan sampel

3. Golongan Operator

Dari total golongan operator 88 orang, diambil 65 orang

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel *Disproportionate Stratified Random Sampling*

| No | Golongan | Populasi Pegawai | Sampel Pegawai |
|----|------------|------------------|----------------|
| 1 | Operator | 88 | 65 |
| 2 | Supervisor | 12 | 12 |
| 3 | Manager | 9 | 9 |
| | Jumlah | 109 | 86 |

Tabel diatas menggambarkan, penggunaan stratifikasi karena yang diteliti adalah karyawan berdasarkan golongan atau tingkatan di PT NX Indonesia. Untuk penarikan sampel golongan operator, diambil secara sederhana (*simple random sampling*) yaitu pengambilan sampel dimana setiap elemen tunggal dalam populasi mempunyai peluang yang diketahui dan sama untuk terpilih sebagai sampel. Sementara untuk golongan Supervisor dan Management diambil secara *dispropotioned* karena dari semua populasi golongan tersebut dijadikan sampel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas instrument.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana r_{hitung} diperoleh dengan mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator, sedangkan r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment (Umar, 2003) :

$$r = \frac{n(\sum x) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

Analisa yang digunakan adalah *Corrected Item –Total Correlation*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka disebut valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka disebut tidak valid sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang sudah dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Instrumen dikatakan reliable jika suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Pengujian reliabilits instrument dengan menggunakan teknik *alpha croncbach*. Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas ini adalah :

$$rH = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

rH = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya item pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma^2_b$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total (Arikunto, 2006:196)

Jika $r_{alpha} > r_{table}$ maka dinyatakan reliabel

Uji Regresi Linier Berganda

Dengan demikian model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y^{\wedge} = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komunikasi

ε = Standar Error

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas Data

Untuk memastikan instrumen tersebut valid dalam mengukur ketepatan indikator variabel, maka digunakan uji validitas. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik pengujian validitas dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, r hitung didapat dari korelasi skor butir terhadap skor total (*Corrected Item Total Correlation*), sedangkan r tabel dengan taraf signifikan 5% dimana $df = (n-1)$ diperoleh nilai sebesar 0,213. Jika r hasil $\geq 0,213$ maka butir atau variabel tersebut valid dan jika hasil r hasil $\leq 0,213$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17, maka kuesioner untuk variabel kompetensi yang terdiri dari 16 pertanyaan dinyatakan valid, variabel komunikasi yang terdiri dari 12 pertanyaan dinyatakan valid, dan variabel kinerja yang terdiri dari 11 pertanyaan dinyatakan valid. Kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari 0,213.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel Reliabilitas Instrument

| No | Variabel | Nomor Kuesioner | r alpha |
|----|------------|-----------------|---------|
| 1 | Kompetensi | 1-16 | 0,872 |
| 2 | Komunikasi | 17-28 | 0,805 |
| 3 | Kinerja | 29-39 | 0,796 |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada instrument diatas dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan alat bantu program SPSS 17, didapat bahwa hasil kuesioner memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

- a. Uji untuk variabel kompetensi
Dengan taraf alpha 0,05 dihasilkan nilai t_{tabel} 1,989 dan nilai t_{hitung} 13,991, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia.

- b. Uji untuk variabel komunikasi
Dengan taraf alpha 0,05 dihasilkan nilai t_{tabel} 1,989 dan nilai t_{hitung} 8,795, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia. Dan dapat dijelaskan juga bahwa variable kompetensi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (th) yang lebih besar dibanding variable komunikasi (X_2) dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT NX Indonesia pada penelitian ini.

- c. Uji simultan variabel kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia

Dari hasil analisis pada diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,812. Angka ini lalu diubah kedalam bentuk persen, artinya persentasi sumbangan pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 sebesar 0,812 berarti pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja sebesar 81,20% dan sisanya 18,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis secara parsial dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Palan, bahwa kinerja yang diunggul ditempat kerja, dipengaruhi oleh karakteristik kompetensi yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu juga menurut McLelland. menyimpulkan kajian hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan tes pengetahuan isi serta nilai ijazah sekolah tidak dapat memprediksi keberhasilan dipekerjaan atau kehidupan, kesimpulannya bahwa ada karakteristik lain yang berkaitan dengan kesuksesan.

PT NX Indonesia memiliki 109 orang karyawan, dengan latar belakang pendidikan sebagian besar lulusan SLTA sederajat, terutama dibagian operator. Untuk itu mereka dibekali dengan keterampilan tambahan, seperti diadakannya pelatihan bahasa jepang dan bahasa Inggris, hal ini dianggap penting, karena induk perusahaan ini ada di Jepang dan Presiden Direktur yang ditempatkan di PT NX Indonesia pun orang Jepang, jadi dengan penguasaan bahasa Jepang dan bahasa Inggris akan membantu dalam proses komunikasi juga untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sebagai bagian dari kompetensi.

Untuk penguasaan alat, sebelum mulai bekerja mereka ditraining selama 3 bulan, juga bila dibutuhkan misal adanya alih tehnologi, adanya mesin baru, maka karyawan yang terkait akan dikirm untuk belajar ke Jepang, atau hanya untuk melakukan studi banding misalnya, jika dirasa dengan mesin yang sama, tapi dinegara lain produksinya bisa lebih baik.

Untuk meningkatkan keterampilan, juga perusahaan mengizinkan karyawannya untuk mengajukan mengikuti pelatihan diluar perusahaan, selama pelatihan itu bertujuan positif untuk meningkatkan kompetensi karyawan, misalnya dengan diikutsertakannya karyawan pada pelatihan Ahli K3, karena urusan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) , pelatihan export import dan sebagainya.

Masih merujuk pada Palan tentang karakteristik kompetensi, selain pengetahuan dan keterampilan, juga adanya motif, sifat dan konsep diri. Hal ini dapat digambarkan dari hasil kuesioner dimana sebagian besar responden setuju jika mereka merasa senang dengan pekerjaannya, dan mereka tetap bekerja dengan baik meski tanpa diawasi, responden juga mampu mengontrol emosi dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan perusahaan. Jadi memang kompetensi yang dimiliki karyawan PT NX Indonesia sudah baik dan mampu mempengaruhi kinerja

Mengenai keterkaitan organisasi dan komunikasi, Hanney mengatakan bahwa, organisasi terdiri atas sejumlah orang, ia melibatkan keadaan saling bergantung, kebergantungan memerlukan koordinasi, koordinasi mensyaratkan komunikasi.

Adapun peranan komunikasi antar persona secara efektif dalam kehidupan organisasi seperti dijelaskan effendi (2006:117) yaitu mampu membuat pegawai

melakukan aktifitas atau kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan, dengan suasana kerja seperti ini diharapkan kinerja meningkat dengan hasil memuaskan.

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan ini cukup baik, setiap karyawan dimungkinkan untuk saling berkomunikasi, baik dengan karyawan satu level, karyawan dibawahnya maupun dengan karyawan di level atas. Komunikasi yang terjadi tidak hanya semata dalam hal penyelesaian pekerjaan tapi juga lebih untuk mempererat kekeluargaan, karena bagaimanapun juga minimal 8 jam, karyawan menghabiskan waktu di tempatnya bekerja tiap harinya, sehingga dengan suasana yang nyaman, tentu akan mendukung aktifitas selama bekerja.

Hal ini bisa dilihat dengan adanya senam pagi tiap hari, selama 15 menit sebagai awal dari aktifitas bekerja. Walau hanya sebentar, tapi cukup efektif karena semua karyawan berkumpul termasuk Presiden Direktornya, dan dilanjutkan dengan *team meeting*. Dimana tiap tiap bagian berkumpul dan saling berkoordinasi tentang pekerjaannya yang telah diselesaikan, dan rencana kerjanya hari ini, pada *team meeting* ini masing-masing karyawan saling memberi laporan, dan masukan demi perbaikan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Jadi bisa dilihat, bahwa komunikasi memang penting dalam suatu organisasi. Hasil penelitian sesuai dengan teori diatas, bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia. Dengan komunikasi karyawan bisa mengungkapkan apa saja yang terkait dengan pekerjaannya, sehingga mereka bisa bekerja dengan baik. Dengan komunikasi juga, suasana kerja akan lebih nyaman, bawahan bisa mengungkapkan isi hatinya, karena atasannya merespon dengan baik, dan atasan juga bisa dimengerti karyawan saat menyampaikan sesuatu. Dengan terciptanya suasana kerja yang nyaman, maka karyawan akan memberikan kinerjanya yang terbaik.

Berdasarkan hasil analisis pengujian secara simultan kompetensi dan karyawan terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia, maka diperoleh hasil bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NX Indonesia, dan pengaruhnya sebesar 81,20%. Hal ini sesuai dengan pendapat Pace, bahwa pengaruh komunikasi akan bergabung dengan berbagai cara untuk mengembangkan suatu kepercayaan dan konsep diri, motif, dan sifat yang merupakan karakteristik kompetensi untuk menciptakan suasana kerja yang baik, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Enam, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta :Indeks
- Effendi, O.U. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Sepuluh, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Pace, R.W. 2001. *Komunikasi Oganisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Palan,R.2006. *Competency Management*, Terjemahan Octa Meila Jalal, Jakarta : Penerbit PPM
- Spencer L. M & Spencer,S.M. 1993. *Competence Work Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons Inc.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum