

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN JMS BATAM

Anisa Rifqi Aulia¹, Ageng Rara Cindoswari²

¹mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Putera Batam

Email: pb211110021@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The success of a business that produces medical devices heavily depends on employee performance, especially considering the increasing demand and strict quality requirements. This research examines how much of an impact organizational communication on employee performance at JMS Batam Company, a Japanese multinational operating in the medical equipment sector. According to organizational communication theory, particularly network theory, good communication within an organization creates a network of interpersonal relationships that accelerates decision-making, enhances collaboration, and improves performance. For this quantitative study with an explanatory design, 96 respondents were selected using a simple random selection process. The extent to which data was collected via semi-structured interviews and questionnaires, and how descriptive statistics and basic linear regression were employed for analysis. With a t value of 4.200 above the t tabel value of 1.985 and 0.000 as the significance threshold, the study's results demonstrate that organisational communication significantly and favourably affects employee performance. These findings indicate that improving company communication can significantly enhance employee performance. This study provides recommendations to enhance employee support, feedback, and communication flow to improve employee well-being and productivity within the company.

Keywords: Organizational Communication, JMS Batam, Network Theory, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di lansir dari laman CeritaBaikIndonesia.id (Yuniarti, 2024) Perluasan produksi alat kesehatan lokal di Indonesia menandakan kemajuan penting dalam industri perawatan kesehatan nasional. Dengan jaringan yang berkembang pesat yang terdiri dari sekitar 1.199 perusahaan yang beroperasi di dalam negeri, sektor ini menunjukkan potensi pertumbuhan yang cukup besar. Pada tahun 2024, industri ini mencapai tingkat penyerapan produk sebesar 48%, yang menunjukkan peningkatan integrasi pasar dan peningkatan penerimaan konsumen. Lintasan ini menggarisbawahi sektor yang diperkuat yang siap untuk pengembangan lebih lanjut dan peningkatan kontribusi

terhadap infrastruktur perawatan kesehatan nasional.

Kinerja karyawan yang luar biasa memainkan peran penting dalam mendorong keberhasilan organisasi di berbagai industri dengan mendorong produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Bersamaan dengan itu, di sektor perawatan kesehatan, integrasi inovasi teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan dan perangkat medis yang mendukung Internet of Things telah muncul sebagai aset strategis yang sangat diperlukan. Kemajuan ini meningkatkan akurasi diagnostik, efisiensi operasional, dan hasil pasien, sehingga mengubah sistem pemberian layanan kesehatan di seluruh dunia (Nastiti et al., 2023). Kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset krusial untuk

mendorong keberhasilan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efektivitas individu dalam memenuhi tanggung jawab tetapi juga menggarisbawahi pengaruh penting strategi manajemen, dukungan organisasi, dan budaya tempat kerja terhadap produktivitas dan keberhasilan secara keseluruhan (Purwiyanto et al., 2023). Pencapaian kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mewujudkan tujuan strategis organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan membangun keunggulan kompetitif yang bertahan lama.



Gambar 1.1 Penilaian Umum

Gambar 1.1 memberikan gambaran mengenai penilaian untuk PT JMS Batam byang mendapatkan 187 ulasan, perusahaan ini mendapatkan rating sebesar 4,4 dari 5 bintang. Ulasan-ulasan tersebut mencakup beberapa topik, seperti pekerjaan (9 ulasan), kesehatan (4 ulasan), industri (3 ulasan), serta topik lain yang terkait dengan pasar (2 ulasan) dan alat kesehatan (2 ulasan). Rating ini menunjukkan bahwa PT JMS Batam mendapat penilaian positif oleh para karyawan maupun pihak terkait dalam berbagai aspek operasional perusahaan.



Gambar 1.2 Penilaian Karyawan

JMS Batam sebagai perusahaan multinasional Jepang yang memproduksi peralatan medis perlu memastikan kinerja optimal karyawannya untuk menghadapi persaingan global. Berdasarkan gambar 1.2 ulasan dari karyawan, JMS Batam memperoleh rating keseluruhan 4,2 dari 5 bintang, dengan 87% karyawan merekomendasikan perusahaan ini kepada teman.

Namun menurut salah satu karyawan di PT. JMS Batam yaitu Fitri laraswati "Ketika ada karyawan yang mencoba memberikan masukan, mereka malah tidak mau mendengarkan. Rasanya seperti ada tembok yang membatasi, seolah-olah keterbukaan dan rasa tanggung jawab itu hilang begitu saja". Terdapat tantangan seperti kurangnya keterbukaan dalam menerima masukan dan adanya hambatan komunikasi yang perlu diatasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan JMS Batam pada tingkat individu dan kelompok. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan arahan strategis kepada manajemen JMS Batam, yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi organisasi yang efisien.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan pencapaian kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam latar belakang topik

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membutuhkan berbagai pertimbangan untuk memastikan agar fokus penelitian tetap terarah dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Penulis memberi batas tersebut yaitu pada variabel penelitian, Penelitian ini hanya fokus pada variabel independent yaitu komunikasi organisasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di JMS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sebagaimana dijelaskan dalam pernyataan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengukur tingkat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan JMS Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun hasil penelitian ini dapat menambah literatur tentang komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi dalam pengayaan literatur Ilmu Komunikasi, khususnya pada aspek motivasi karyawan dan komunikasi korporat, melalui penyajian perspektif baru dan data empiris. Studi ini juga memperdalam pemahaman teoritis tentang hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat digunakan sebagai landasan untuk menciptakan model baru yang memadukan kedua elemen dan dapat dievaluasi validitas dan reliabilitasnya dalam berbagai situasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada para pimpinan Perusahaan JMS Batam dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi organisasi.

Penelitian ini menghasilkan rekomendasi strategis yang berfokus pada perbaikan komunikasi internal perusahaan melalui penerapan strategi yang lebih efisien dan transparan guna mengurangi miskomunikasi, mempercepat aliran informasi, serta memperkuat koordinasi antara karyawan dan pimpinan, guna meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan menekankan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dan praktis, dan memiliki potensi untuk secara signifikan memajukan ilmu pengetahuan dan aplikasi komersial praktis, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di JMS Batam.

KAJIAN TEORI

2.1 Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi didasarkan pada hubungan antara individu dalam jabatan atau posisi yang berbeda di dalam perusahaan. Dalam komunikasi organisasi, seseorang dalam jabatan atau posisi adalah unit dasar. Dalam sebuah pekerjaan, komunikasi ditentukan oleh posisi seseorang. Komunikasi terjadi ketika satu individu menghasilkan pesan, yang kemudian diinterpretasikan oleh individu lain, menghasilkan "pertunjukan" dan pesan baru (Ruliana, 2020).

Menurut (Cindoswari & Framana, 2021) Argyris (1994) menjelaskan tentang Komunikasi adalah aktivitas di mana individu, kelompok, atau organisasi bertukar informasi, ide, dan emosi melalui cara verbal, non-verbal, dan tertulis untuk mendorong pemahaman dan kolaborasi.

Metode teoretis sangat penting untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang komunikasi organisasi karena metode teoretis menjelaskan bagaimana komunikasi diterima, ditransmisikan, dan mempengaruhi budaya serta struktur organisasi. Network theory atau Teori jaringan menekankan bagaimana hubungan interpersonal di dalam sebuah organisasi menciptakan jaringan koneksi yang rumit. (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017) berpendapat bahwa hubungan interpersonal yang dikembangkan melalui komunikasi, daripada posisi formal atau hierarki, adalah unit dasar dari sebuah organisasi. Setiap orang di perusahaan memiliki jaringan pribadi mereka sendiri, yang terdiri dari simpul-simpul koneksi yang mempengaruhi tidak hanya bagaimana informasi dibagikan tetapi juga seberapa cepat keputusan dibuat, seberapa baik unit-unit berkolaborasi, dan seberapa sering pekerjaan dilakukan. Dalam pengertian ini, komunikasi dilihat sebagai hubungan yang secara aktif mengubah realitas sosial dan struktur kerja organisasi.

Komunikasi organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wardani, 2023) Komunikasi organisasi yang efektif sangatlah penting, dalam membina

kerja sama tim dan meningkatkan produktivitas dengan memfasilitasi pertukaran ide yang lancar dan mendorong umpan balik yang membangun. Sebaliknya, miskomunikasi dan arus informasi yang terhambat dapat menghambat kolaborasi, menyebabkan kesalahpahaman, dan pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Pramanik, 2020) Efektivitas komunikasi merupakan konstruksi multifaset yang dapat dievaluasi secara sistematis melalui beberapa dimensi utama. Dimensi-dimensi tersebut meliputi tingkat pemahaman yang dicapai antara komunikator, tingkat kepuasan yang dialami oleh penerima pesan, dan kapasitas untuk membujuk atau memengaruhi sikap dan perilaku. Selain itu, komunikasi yang efektif mendorong peningkatan hubungan antarpribadi dan organisasi, sekaligus mendorong tindakan atau respons yang diinginkan. Dengan menganalisis elemen-elemen ini, para akademisi dan praktisi dapat menilai secara komprehensif keberhasilan dan dampak pertukaran komunikasi dalam berbagai konteks. Indikator Pengukuran Komunikasi Organisasi

Menurut (Muhammad, 2017) ada banyak komponen kritis yang harus diperhatikan selama proses komunikasi organisasi:

1. Komunikasi Vertikal

a) Komunikasi Vertikal ke Bawah (Downward Communication)

Menurut dalam bukunya (Muhammad, 2017) aliran komunikasi dari pemimpin atau atasan kepada bawahan mereka tercermin dalam komunikasi ke bawah. Kategori komunikasi organisasi ke bawah sebagaimana yang dijelaskan oleh Muhammad Arni adalah: Instruksi tugas, pesan yang rasional, ideologi, informasi, dan umpan balik

b) Komunikasi Vertikal ke Atas (Upward Communication)

Komunikasi ke atas adalah perpindahan informasi dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi dalam hierarki. Sebagian besar hasil analisis penelitian tentang komunikasi ke atas sering

menunjukkan bahwa komunikasi terjadi dengan cara: laporan kinerja, tantangan kerja, rekomendasi perbaikan, dan umpan balik (Muhammad, 2017)

2. Komunikasi Horizontal

Menurut (Muhammad, 2017) berbagi informasi di antara rekan kerja dalam satuan kerja yang setara dikenal sebagai komunikasi horizontal. Karyawan yang ditugaskan pada posisi pengawas yang sama dan tingkat kekuasaan yang sama di dalam perusahaan membentuk unit kerja. Tujuan komunikasi horizontal yaitu: berbagi informasi, penyebaran rencana, penyelesaian konflik, kompromi, dan dukungan antarpribadi.

3. Komunikasi Diagonal

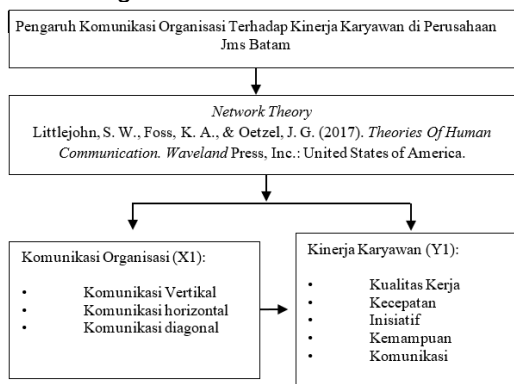
Dalam konteks ini, penelitian oleh (Widiharjanti & Chaerowati, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi diagonal di antara pegawai Telkom Bandung dalam program Reverse Coach Komunikasi diagonal merupakan elemen penting dalam organisasi modern berfungsi untuk: kolaborasi, transparansi, dan pertukaran informasi

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar, 2021) Kinerja seseorang ditentukan oleh seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan dapat melibatkan beberapa kriteria, antara lain kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja secara mandiri atau kolaboratif, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap tugas, inisiatif dalam penyelesaian masalah, kompetensi dalam pelaksanaan tugas, dan keterampilan komunikasi antara rekan kerja dan atasan.

Menurut Mitchell dalam (Ruliana, 2020) bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi dapat dievaluasi berdasarkan lima dimensi yang berbeda. Kualitas pekerjaan, kecepatan, ambil inisiatif, kemampuan, dan interaksi berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menilai kinerja secara keseluruhan

2.3 Kerangka Pemikiran



Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu komunikasi organisasi (X1) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y1) sebagai variabel dependen. Menurut (Muhammad, 2017) komunikasi organisasi diukur melalui empat dimensi: komunikasi vertikal ke bawah, komunikasi vertikal ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini membantu dalam perumusan hipotesis yang akan diteliti dalam studi untuk melihat apakah variabel yang sedang diselidiki memiliki hubungan yang bermakna.

Hipotesis 1: Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

H_a : Komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan pendekatan eksplanatori. Dalam bukunya (Ibrahim, et al., 2018) umar mendefinisikan penelitian eksplanatori sebagai studi yang meneliti hubungan antara variabel atau cara di mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Desain penelitian ini digunakan untuk menilai sejauh mana satu variabel memberikan pengaruh pada variabel lain, dan dapat memudahkan penyelidikan tingkat dampak variabel independen terhadap keberadaan variabel dependen. Penelitian ini berupaya mengevaluasi hipotesis korelasi antara karakteristik komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 2.179 karyawan PT JMS Batam, dengan sampel 96 responden yang dipilih menggunakan algoritma Slovin dengan margin of error 10%. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan wawancara semi-terstruktur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji-t parsial dan analisis regresi linier sederhana. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji sebelum penelitian dimulai. Setiap pertanyaan dirancang untuk menggali hubungan antara kinerja karyawan dan ciri-ciri komunikasi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

| | | Jenis kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 23 | 23,96 | 23,96 | 23,96 |
| | Perempuan | 73 | 76.04 | 76.04 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.00 | 100.0 | |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK/Sederajat | 87 | 90.63 | 90.63 | 90.63 |
| | Diploma 1/2/3/4 | 2 | 2.08 | 2.08 | 92.71 |
| | S1 | 7 | 7.29 | 7.29 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Tabel 4.3 Rentang Gaji

| Rentang gaji | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rp 4jt~ Rp 7jt | 90 | 93.75 | 93.75 | 93.75 |
| | Rp 7jt~ Rp 9jt | 4 | 4.17 | 4.17 | 97.92 |
| | Rp 9jt~ Rp 11jt | 1 | 1.04 | 1.04 | 98,96 |
| | > Rp 11 jt | 1 | 1.04 | 1.04 | 100.0 |
| | Total | 96 | 100.0 | 100.0 | |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Di antara 96 responden dalam penelitian ini, perempuan 73 individu (76,04%) dan laki-laki 23 individu (23,96%). Mayoritas responden (87 individu atau 90,63%) mencapai pendidikan tertinggi mereka di tingkat sekolah menengah/SMK/ sederajat, 2 individu (2,08%) memperoleh diploma, dan 7 individu (7,29%) meraih gelar sarjana. Sebagian besar pekerja, termasuk 90 individu atau 93,75%, berada dalam kisaran upah Rp 4 juta hingga Rp 7 juta. Temuan dari studi deskriptif menunjukkan bahwa pekerja JMS Batam memberikan evaluasi yang baik terhadap dimensi komunikasi organisasi.

1. Dalam ranah komunikasi vertikal ke bawah, 98,96% responden memberikan reaksi yang baik tentang kejelasan instruksi kerja dari atasan.

2. Terkait pesan rasional dalam komunikasi ke bawah, 96% responden memberikan tanggapan positif terhadap penjelasan atasan mengenai tujuan tugas yang diberikan.

3. Mengenai kesesuaian arahan dengan prinsip organisasi, 94,8% responden menyatakan persetujuan bahwa arahan yang

diberikan mencerminkan ideologi perusahaan.

4. Dalam aspek informasi dari atasan, 98,96% responden memberikan respon positif bahwa informasi dari atasan membantu meningkatkan kinerja mereka.

5. Terkait umpan balik perbaikan kinerja, 96,87% responden menyatakan tanggapan positif tentang manfaat umpan balik yang diterima.

6. Mengenai dimensi komunikasi vertikal ke atas, 95,84% responden secara positif menegaskan kemampuan mereka untuk mengkomunikasikan informasi dan aktivitas pekerjaan kepada atasan.

7. Dalam hal mengidentifikasi kesulitan kerja, 100% responden memberikan respon positif tentang kemampuan mereka mengidentifikasi masalah yang memerlukan bantuan.

8. Terkait pemberian rekomendasi untuk efisiensi kerja, 89,58% responden menyatakan secara positif bahwa mereka memberikan ide untuk meningkatkan efisiensi departemen.

9. Mengenai kenyamanan menyampaikan pendapat kepada atasan,

90,63% responden memberikan tanggapan positif.

10. Dalam ranah komunikasi horizontal, 100% responden memiliki sikap positif terhadap praktik bertukar informasi dengan rekan-rekan di dalam unit kerja.

11. Terkait penyebaran rincian rencana kerja, 95,83% responden memberikan tanggapan positif tentang praktik berbagi rencana dengan anggota tim.

12. Dalam aspek penyelesaian konflik, 98,96% responden memberikan respon positif tentang penggunaan komunikasi untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja.

13. Terkait pencapaian kesepakatan yang menguntungkan, 97,92% responden menyatakan positif tentang penggunaan komunikasi untuk mencapai kompromi.

14. Mengenai dukungan interpersonal, 98,96% responden memberikan tanggapan positif tentang peran komunikasi dalam memperkuat dukungan antar rekan kerja.

15. Terkait motivasi berbasis keluarga, 98,96% responden menyatakan pendapat positif tentang insentif ekstrinsik yang terkait dengan memenuhi kewajiban keluarga.

16. Dalam hal rasa aman dalam pengambilan keputusan, 94,8% responden menunjukkan perasaan positif.

17. Terkait dukungan atasan dan rekan kerja, 97,92% responden memberikan tanggapan positif bahwa dukungan tersebut meningkatkan motivasi kerja mereka.

18. Dalam hal kualitas kerja, 96,88% responden memberikan komentar positif tentang umpan balik yang diterima mengenai kualitas kerja mereka.

19. Terkait dimensi kecepatan, 98,96% responden memberikan komentar positif tentang kemampuan melaksanakan tugas dengan cepat untuk mencapai tujuan tim.

20. Mengenai dimensi inisiatif, 84,38% responden memberikan komentar positif tentang inisiatif mereka dalam mengejar pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan.

21. Dalam dimensi kemampuan, 92,71% responden menyatakan percaya diri dalam mencapai tujuan harian mereka.

22. Terkait dimensi interaksi, 95,83% responden memiliki pendapat positif tentang kemudahan berinteraksi secara profesional dengan rekan kerja.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

| Uji Validitas | | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan | |
|----------------|---------------|-------------------------|--------------------|------------|-------|
| Spearman rho X | Pernyataan 1 | Correlation Coefficient | 0.619 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 2 | Correlation Coefficient | 0.573 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 3 | Correlation Coefficient | 0.549 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 4 | Correlation Coefficient | 0.650 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 5 | Correlation Coefficient | 0.629 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 6 | Correlation Coefficient | 0.661 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 7 | Correlation Coefficient | 0.627 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 8 | Correlation Coefficient | 0.661 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 9 | Correlation Coefficient | 0.644 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 10 | Correlation Coefficient | 0.603 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 11 | Correlation Coefficient | 0.547 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 12 | Correlation Coefficient | 0.566 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 13 | Correlation Coefficient | 0.568 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 14 | Correlation Coefficient | 0.671 | 0,202 | Valid |

| Uji Validitas | | | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|---------------|-------------------------|----------|---------|------------|
| Spearman rho Y | Pernyataan 15 | Correlation Coefficient | 0.515 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 16 | Correlation Coefficient | 0.763 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 17 | Correlation Coefficient | 0.677 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 18 | Correlation Coefficient | 0.581 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 19 | Correlation Coefficient | 0.682 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 20 | Correlation Coefficient | 0.510 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 21 | Correlation Coefficient | 0.617 | 0,202 | Valid |
| | Pernyataan 22 | Correlation Coefficient | 0.611 | 0,202 | Valid |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.32 uji validitas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai r yang lebih tinggi dari r tabel.

Hal ini menunjukkan bahwa survei tersebut andal dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | | |
|------------------------|------------------|----------|-----------------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha | Status | Kategori |
| Komunikasi Organisasi | 0.870 | Reliabel | Good (Baik) |
| Kinerja Karyawan | 0.760 | Reliabel | Acceptable (Diterima) |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Berdasarkan hasil tersebut, kuesioner penelitian ini dapat dikatakan dapat dipercaya untuk mengukur setiap variabel yang diteliti karena semua variabel

mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas yang dibutuhkan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|------------------------|------------|
| Variabel | Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
| Komunikasi Organisasi | 0,814 | Normal |
| Kinerja Pegawai | 0,971 | Normal |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Data terdistribusi secara teratur, menurut temuan uji normalitas, karena nilai

signifikansi Kolmogorov-Smirnov kedua variabel lebih tinggi dari 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistics | | | Keterangan |
|-------------------------|-----------|-------|--|
| Model | Tolerance | VIF | |
| | >0,1 | <10 | |
| Komunikasi Organisasi | 0.571 | 1.752 | tidak terdapat masalah multikolinearitas |
| Kinerja Karyawan | 0.512 | 1.954 | tidak terdapat masalah multikolinearitas |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Dengan nilai toleransi variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,571 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,521 yang mana keduanya melebihi 0,1, serta hasil Komunikasi Organisasi sebesar 1,752 dan

Kinerja Karyawan sebesar 1,954 yang mana keduanya menunjukkan nilai VIF kurang dari 10, maka penilaian multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -1,974 | 1,626 | | -1,214 | ,228 |
| Komunikasi Organisasi | ,049 | ,030 | ,199 | 1,627 | ,107 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Tidak terjadi heteroskedastisitas, terbukti dari hasil signifikansi 0,107 di atas 0,05 yang

diperoleh dari uji Park Gleyser untuk heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Hipotesis | Model Regresi | Sig | Statistik Uji | Kesimpulan |
|--|------------------|------|--------------------------------|---|
| H0: Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam. Ha: Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam. | 8,065+ 0,221X | 0,00 | Tolak H0 jika nilai sig < 0,05 | Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Analisis dasar regresi linier berdasarkan persamaan yaitu 8,065 nilai konstan menandakan bahwa ketika variabel komunikasi perusahaan bernilai nol, kinerja karyawan dihargai sebesar 8.065. Koefisien regresi untuk komunikasi organisasi sebesar

0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 unit, dengan anggapan variabel lain tetap konstan.

Tabel 4.10 Hasil T Parsial (t-test)

| Coefficients | | | | |
|-----------------------|-------|------|--------------------|--------------|
| Model | t | Sig. | t _{tabel} | keterangan |
| (Constant) | 2,843 | ,006 | | |
| Komunikasi Organisasi | 4,200 | ,000 | >1,985 | Ha di terima |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t untuk komunikasi organisasi adalah 4.200, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel}

sebesar 1.985, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan JMS Batam, yang mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

Temuan ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh (Gitaswari & Kusumadinata, 2024) yang menegaskan bahwa Komunikasi organisasi memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui fungsi pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan penyampaian informasi yang memungkinkan

koordinasi antar bagian organisasi berjalan efektif.

Melalui komunikasi yang jelas dan terorganisasi, manajer dapat memberikan arahan, kritik, dan penilaian yang menjamin setiap pekerja memahami tanggung jawab dan harapan mereka, sehingga tercipta suasana kerja yang baik. Kesadaran yang kuat terhadap kewajiban dan tanggung jawab yang ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi, memungkinkan koordinasi departemen yang efektif.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Item | Nilai Korelasi (R) | Tingkat Hubungan | Koefisien Determinasi (R^2) | Tingkat Hubungan |
|------------------|--------------------|------------------|---------------------------------|------------------|
| Variabel X dan Y | 0,611 | Korelasi Kuat | 61,1% | Korelasi Kuat |

(Sumber : Data Penelitian, 2025)

Menurut studi koefisien determinasi, yang menghasilkan sebesar 0,611 nilai R^2 , komunikasi organisasi menyumbang 61,1% variasi kinerja karyawan, Sedangkan 39,9% Selebihnya dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak termasuk dalam model studi ini.

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang penting bagi Perusahaan JMS Batam. Perusahaan dapat meningkatkan sistem komunikasi organisasi dengan menciptakan platform komunikasi digital terintegrasi, mengingat bahwa komunikasi horizontal dan diagonal mendapatkan reaksi positif dari para pekerja dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen harus membangun program insentif yang komprehensif untuk memperkuat komunikasi organisasi dan inisiatif pengembangan karir untuk mendorong dorongan intrinsik. Bagi sebagian besar pekerja (93,75%) yang berpenghasilan antara Rp4 juta hingga Rp7 juta per bulan, program ini cukup relevan. Organisasi juga dapat membuat program pelatihan khusus untuk meningkatkan dimensi inisiatif karyawan, yang memiliki proporsi tanggapan positif terendah (84,38%) dibandingkan dengan dimensi kinerja lainnya.

Metode penilaian kinerja dapat ditingkatkan dengan memasukkan elemen

komunikasi organisasi, sehingga menghasilkan tinjauan yang lebih mendalam. Studi ini memiliki beberapa jalur untuk penelitian lebih lanjut. Model studi ini hanya menjelaskan 61,1% dari keragaman kinerja karyawan; oleh karena itu, studi mendatang harus menyelidiki karakteristik lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-hidup yang mungkin menjelaskan sisa 39,9% variasi yang tidak dijelaskan.

Studi longitudinal dapat digunakan untuk meneliti pengaruh dinamika komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu, terutama selama periode transisi organisasi. Studi mendatang dapat mengadopsi pendekatan campuran untuk menjelaskan proses-proses tepat di mana komunikasi organisasi mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Analisis mediasi dan moderasi dapat dilakukan untuk menyelidiki variabel mediasi potensial, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, sementara penelitian komparatif lintas industri dapat menjelaskan efek berbeda dari variabel-variabel ini di sektor manufaktur dan sektor ekonomi lainnya.

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, menurut temuan

studi yang dilakukan di JMS Batam. Banyaknya responden yang memberikan jawaban positif mengenai instruksi kerja yang jelas, penjelasan tujuan tugas dari atasan, dan pertukaran informasi antar rekan kerja menunjukkan bahwa dimensi komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi berjalan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan dan mempererat ikatan antar anggota tim, yang keduanya meningkatkan kinerja.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,221, temuan uji regresi linier dasar menunjukkan bahwa komunikasi organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221 unit untuk setiap peningkatan satu unit komunikasi organisasi, yang menggarisbawahi perlunya komunikasi yang terorganisir dan transparan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini memperkuat argumen yang dikemukakan oleh (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017) bahwa komunikasi dalam organisasi mencakup koneksi yang secara aktif mengubah realitas sosial dan struktur organisasi, selain penyampaian informasi yang sederhana. Orang-orang dalam organisasi dapat menciptakan jaringan koneksi melalui komunikasi yang efektif, yang memfasilitasi peningkatan kerja sama tim dan pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Dalam konteks ini, teori jaringan yang menjelaskan bagaimana hubungan antarmanusia di dalam organisasi menciptakan jaringan penghubung yang rumit sangatlah penting. Berdasarkan konsep ini, setiap orang di perusahaan memiliki jaringan pribadi yang terdiri dari simpul-simpul koneksi yang saling terhubung. Setiap simpul ini memengaruhi kecepatan pengambilan keputusan, efisiensi pertukaran informasi, dan tingkat kolaborasi antar unit organisasi. Menurut penelitian ini, komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan atasan membangun jaringan informasi yang lebih efektif, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan

kolaborasi antar departemen di dalam perusahaan.

Selain itu, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa alat penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengkaji aspek komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Ketepatan temuan penelitian ini diperkuat oleh uji multikolinearitas, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, dan uji normalitas, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Komunikasi organisasi menyumbang 61,1% varians kinerja karyawan, berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611. Elemen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, termasuk budaya organisasi atau kepemimpinan, menyumbang 39,9% varians sisanya.

Berdasarkan teori jaringan, yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal dan komunikasi merupakan faktor yang membentuk struktur sosial suatu organisasi, hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, komunikasi yang efisien akan meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan arus informasi antar departemen, yang semuanya akan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Relevansi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus berfokus pada sistem komunikasi internal mereka, baik komunikasi vertikal maupun horizontal. Pencapaian tujuan organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan komunikasi internal, terutama dalam mendorong inisiatif dan kerja sama tim di antara para karyawan. Untuk mempelajari dampak jangka panjang komunikasi organisasi terhadap kinerja, penelitian di masa mendatang dapat mengkaji elemen-elemen lain yang memengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan pendekatan longitudinal.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JMS Batam. asil uji t parsial menunjukkan nilai t yang melebihi t tabel dan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, yang mengarah pada penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa 39,9% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, PT JMS Batam disarankan untuk memperkuat komunikasi internal sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memperhatikan faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil. Penelitian ini menghadapi beberapa batasan, seperti sampel yang terbatas dan faktor eksternal yang tidak dapat diukur. Sehingga disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas sampel dan mempertimbangkan faktor eksternal yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Anwar, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 62, 136–145.
- Cindoswari, A. R., & Framana, Q. (2021). *Komunikasi Internal Departemen Sales Marketing dan Departemen Front Office The Hills Hotel Batam dalam Menghadapi Konflik Organisasi*. 9(1), 138–147.
- Gitaswari, D. A., & Kusumadinata, A. A. (2024). KESELARASAN KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL DI. 3, 4461–4472.
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i4.12779>
- Nastiti, V., Cahyadi, N. H., Jasmine, M. A., & Santiasih, I. (2023). Rancang Bangun Sistem Monitoring Kesehatan Dan Tracking Pekerja Kontruksi Melalui

Safety Vest Berbasis Iot. *Njca (Nusantara Journal of Computers and Its Applications)*, 8(2), 39.
<https://doi.org/10.36564/njca.v8i2.321>

Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226.

<https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>

Purwiyanto, D., None, N., Purwanto, F. X. A., & None, N. (2023). The Effect of Trust, Knowledge Sharing, on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Shipping Companies in Surabaya. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(10).
<https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i10-42>

Wardani, S. (2023). Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas Dan Produktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 242–247.
<https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v3i2.151>

Widiharjanti, Z. I., & Chaerowati, D. L. (2023). Komunikasi Diagonal Pegawai Telkom Bandung Dalam Melakukan Program Reverse Coach. *Bandung Conference Series Public Relations*, 3(2), 1080–1085.

<https://doi.org/10.29313/bcspr.v3i2.9497>

Yuniarti, N. (2024). *Pertumbuhan Pesat Industri Alat Kesehatan: Produk Lokal Kuasai 48 Persen Pasar*. CeritaBatikIndonesia.ID.
<https://ceritabaikindonesia.id/pertumbuhan-pesat-industri-alat-kesehatan-produk-lokal-kuasai-48-persen-pasar/>

Buku

Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.

- kurniawan, A., Dwanita, Z., widodo, z. d., Nugroho, H., Rimayan, Siregar, E., . . . fitriani. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Widina Bhak Persada Bandung.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2017). *THEORIES OF HUMAN COMMUNICATION*. United States of America: Waveland Press, Inc.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ruliana, P. (2020). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Soesilo, T. D. (2018). *Penelitian Inferensial dalam Bidang Pendidikan*. Salatiga: Satya Wacana University Press.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Bandung: Alfabeta.

