

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HOTEL BEST WESTON THE LAGOON BAHU MANADO

Erich Van Royen Ante*¹, Frans Lompoliu*²

Jl Piere Tendean kompleks megasmart 6 no 12 Kota Manado

¹ Universitas Teknologi Sulawesi Utara

² Universitas Teknologi Sulawesi Utara

Email: *¹vanroyenante@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan di Best Western Manado Hotel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskripsi kuantitatif, dan teknik analisis datanya adalah analisis regresi linier sederhana. Alat pengumpulan data berupa kuesioner, dan sampel penelitiannya adalah karyawan Best Western Hotel yang berjumlah 34 responden. Dari hasil penelitian analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai R square (R²) sebesar 89,2004 yang berarti komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Hotel Best Western Manado sebesar 89,20%, sedangkan sisanya sebesar 10,80% dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. oleh Pengaruh. Dipengaruhi oleh faktor atau variabel independen lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dari hasil uji t (bagian) nilai sig komunikasi organisasi (X) = 0,000 < 0,05 atau thitung = 0,9751 > ttabel = 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap komunikasi organisasi (X) bagian Variabel Produktivitas Karyawan Hotel Best Western Manado (Y) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Hotel Best Western Manado.

Keywords: Consumer Perception, Quality of Service

1. PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan karena semakin produktif para pegawai maka semakin baik bagi perusahaan (Wardana, Kadek Super Nova, 2016).

Agar suatu perusahaan dapat bersaing maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu yang berkaitan dengan produksi perusahaan. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas tidak hanya bergantung pada hadirnya teknologi mesin yang modern, pembiayaan yang memadai, dan bahan baku yang berkualitas. Namun semua faktor tersebut tidak dapat terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang unggul, yang mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya serta dapat tercermin dalam grafik produktivitas kerja pegawai. Penyelidikan awal yang dilakukan peneliti di Hotel Best Weston Lagoon Manado masih menemui berbagai kendala, seperti komunikasi sangat penting karena komunikasi sangat diperlukan dalam organisasi untuk menjamin terkomunikasinya informasi antar anggota dan tercapainya tujuan organisasi, komunikasi merupakan kemampuan dasar manusia. . Kegiatan, tidak ada yang tidak berpartisipasi di dalamnya. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia dapat terhubung satu sama lain melalui komunikasi dimanapun berada. Di organisasi mana pun,. Dalam rangka melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, setiap pegawai perlu menyampaikan informasi melalui komunikasi organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan mau tidak mau harus berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Komunikasi organisasi dipahami sebagai proses penting dalam organisasi karena melibatkan kombinasi orang, pesan, makna, dan tujuan dalam organisasi. Karena komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aliran informasi antar berbagai jabatan atau jabatan sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya, maka efektivitas komunikasi organisasi sangat menentukan apakah suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua pihak dalam organisasi terlibat dalam komunikasi dalam organisasi, termasuk atasan dan bawahan, rekan kerja pada tingkat statusnya, dan departemen dalam organisasi. Menurut teori, komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku organisasi dalam mengirimkan pesan dan merupakan aspek yang menghubungkan informasi antar individu dalam suatu organisasi dengan seluruh tugas yang dilakukan. Jaringan komunikasi berjalan di seluruh organisasi, biasanya dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, atau pada tingkat yang sama atau horizontal.

Dalam posisinya, pegawai berperan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan uraian tugas. Apa yang dilakukan seorang pegawai dan hasil yang dilakukan pegawai tersebut disebut produktivitas kerja pegawai dan kemudian

dievaluasi oleh atasan langsung yang bersangkutan. Produktivitas merupakan hasil partisipasi seseorang atau suatu kelompok dalam tindakan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor dan mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Keberhasilan tujuan perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya. Karena ketiga bagian aliran komunikasi organisasi ini merupakan alat manajemen untuk bertukar informasi dengan anggota, mengoordinasikan operasi, meminimalkan beban administratif dan pengawasan yang berlebihan, serta meningkatkan produktivitas, maka ketiga bagian tersebut memiliki hubungan dengan karyawan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada produktivitas anggotanya. Faktor terpenting yang mempengaruhi pencapaian produktivitas adalah komunikasi organisasi. Efektivitas komunikasi organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Stephen Robbins(2015), organisasi merupakan kelompok atau kesatuan dalam kehidupan sosial yang dikoordinasikan serta dilakukan dengan sadar yang dibatasi oleh hal relatif yang dapat diidentifikasi. Komunikasi organisasi tidak hanya sekedar aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi, tetapi komunikasi organisasi sebagai landasan untuk mengembangkan komunikasi dan tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi serta lebih berorientasi pada manusia dalam organisasi. Landasan mengembangkan komunikasi itu bagaimana interaksi anggota organisasi untuk tetap bertahan dan menjalankan roda pengorganisasian dalam suatu organisasi.

Menurut Goldhaber (2015) , komunikasi organisasi adalah sebuah proses tukar menukar pesan dalam sebuah jaringan korelasi yg saling berkaitan satu sama lain (yang ada pada dalam suatu organisasi) selanjutnya Menurut Jenis dan Kelly, komunikasi adalah suatu proses yang dilakukan melalui seseorang atau komunikator yang menyampaikan stimulus dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya. Sedangkan menurut Raymond Ross, komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan. (Sedarmayanti, 2001)

Selanjutnya Sondang Siagian berpendapat bahwa organisasi merupakan bentuk perserikatan atau persekutuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk melakukan kerjasama (mencapai suatu tujuan tertentu bersama) dalam sebuah ikatan yang formal. Sedangkan Thompson (2016) mengemukakan pendapat bahwa organisasi merupakan paduan antara beberapa anggota khusus dan sifatnya sangat rasional serta impersonal, anggota khusus tersebut akan bekerjasama untuk mencapai sebuah atau beberapa tujuan bersama yang sudah didiskusikan dan ditetapkan oleh bersama.

2.2 Peran Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai komunikasi sosial. Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain (Mulyana, 2005:5).

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktifitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi.

Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan

penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi. Adapun peranan komunikasi organisasi antara lain:

1. Peranan antar personal

Wewenang yang formal dari seorang manajer secara langsung akan menimbulkan 3 peranan yang meliputi hubungan antarpersonal yang mendasar, yaitu sebagai berikut :

a) Peranan tokoh

Disebabkan oleh kedudukannya sebagai kepala suatu unit organisasi, seorang manajer melakukan tugas yang bersifat keupacaraan/seremonial. Karena ia adalah seorang tokoh, maka selain memimpin berbagai upacara yang dikantornya sendiri, ia juga diundang berbagai pihak luar untuk menghadiri berbagai upacara, misalnya pembukaan sebuah proyek, ulang tahun suatu instansi, pernikahan rekan manajer, dan sebagainya. Jelas bahwa kantor sendiri seorang manajer akan tampil menjadi komunikator dan pada kesempatan itu pula ia memberikan penerangan, penjelasan, himbauan, ajakan, dan lain-lain.

b) Peranan pemimpin

Sebagai pemimpin, seorang manajer bertanggung jawab atas lancar- tidaknya pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Beberapa kegiatan bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Ada juga kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan kepemimpinannya, antara lain memotivasi para karyawan agar giat bekerja. Untuk melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, maka ia harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif. Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. Dengan suasana kerja seperti itu akan dapat diharapkan hasil yang memuaskan.

c) Peranan penghubung

Dalam peranan sebagai penghubung, seorang manajer melakukan komunikasi dengan orang-orang di luar jalur komando vertikal, baik secara formal maupun

secara tidak formal. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa para manajer menghabiskan waktunya berhubungan dengan orang-orang diluar organisasinya sama dengan waktu yang dipergunakan untuk berhubungan dengan bawahannya. Disamping itu temuan lainnya menunjukkan bahwa waktu yang digunakan untuk berhubungan dengan atasannya sendiri ternyata sangat sedikit.

2. Peranan informasi

Dalam organisasinya, seorang manajer berfungsi sebagai pusat informasi. Ia mengembangkan pusat informasi bagi kepentingan organisasinya. Peranan informasional meliputi peranan-peranan sebagai berikut:

a) Peranan monitor

Dalam melakukan peranannya sebagai monitor, manajer memandang lingkungan sebagai sumber informasi. Ia mengajukan berbagai pertanyaan kepada rekan-rekannya atau kepada bawahannya, dan ia menerima informasi pula dari mereka tanpa diminta berkat kontak pribadinya yang selalu dibinanya.

b) Peranan penyebar

Sebagai kebalikan dari peranan dari penghubung peranan manajer sebagai penyebar seorang manajer menerima menghimpun informasi dari luar organisasi untuk kemudian disebarkan ke bawahannya. Si manajer mengkomunikasikan informasi yang diperoleh dari luar kepada bawahannya karena bawahannya tidak banyak kesempatan memperoleh informasi dari luar yang penting bagi kepentingan organisasi.

c) Peranan juru bicara

Peranan ini memiliki kesamaan dengan peranan penghubung, yakni dalam hal mengkomunikasikan informasi kepada khalayak luar. Perbedaannya ialah dalam hal caranya: jika dalam peranannya sebagai penghubung ia menyampaikan informasi secara antar pribadi dan tidak selalu resmi, namun dalam peranannya sebagai juru bicara tidak selamanya secara kontak pribadi, tetapi selalu resmi. Dalam peranannya sebagai juru bicara itu ia juga harus mengkomunikasikan informasi kepada orang-orang yang berpengaruh yang melakukan pengawasan terhadap organisasinya. Kepada khalayak di luar organisasinya ia memberikan informasi dalam rangka pengembangan organisasinya. Ia meyakinkan khalayak bahwa organisasi yang dipimpinnya telah melakukan tanggung jawab sosial

sebagaimana mestinya. Ia meyakinkan pula para pejabat pemerintah bahwa organisasinya berjalan sesuai dengan peraturan sebagaimana harusnya.

3. Peranan memutuskan

Menyebarkan dan mencari informasi sudah pasti bukan menjadi tujuan organisasi. Informasi merupakan data yang penting dalam proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam kewenangannya yang formal ia dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang baru dan penting, dalam kedudukannya sebagai pusat syaraf yang formal ia memperoleh informasi yang lengkap dan aktual untuk mengambil keputusan yang strategis yang menentukan "nasib" perusahaan.

Komunikasi yang berhasil mampu menjawab peluang dan bahkan memprediksi apa yang bakal terjadi di masa yang akan datang. Suranto Aw (2011:80) mengemukakan bahwa keefektifan komunikasi dapat dijelaskan dari 5 perspektif, yaitu The 5 Inevitable Laws of Effective Communication atau lima hukum komunikasi efektif, yaitu Respect, Emphathy, Audible, Clarity, dan Humble yang disingkat REACH yang berarti meraih

2.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Selanjutnya Menurut Anoraga (2009), produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Munandar (2001), produktivitas kerja adalah keluaran dibagi masukan.

Kemudian Menurut Sinungan (2009), produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Lebih lanjut Menurut Mathis dan Jackson (2012), produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

3. METODOLOGI

Adapun metodologi yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan teknik penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Arikunto (2010:134), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada tujuan dan pertimbangan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi jumlah populasi 34 orang Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu digunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.
- b. Kuesioner, yaitu merupakan pengumpulan data melalui angket atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, setuju, Ragu ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis data.

4. HASIL

Hasil analisis statistik deskriptif melihat proses penyebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala sentral variabel komunikasi organisasi (X) dan produktivitas kerja

(Y) pada jawaban kuesioner responden. Sebelum melakukan analisis, variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel. Data yang terkumpul dari 34 responden ditabulasikan berdasarkan variabel penelitian dan dijelaskan dengan bantuan alat data. Analysis dari MS.Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 4.5 berikut

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

	komunikasi organisasi [X]	Produktivitas [Y]
Mean	30.85294118	30.79411765
Standard Error	0.658324391	0.676548085
Median	31.5	31.5
Mode	34	33
Standard Deviation	3.838657854	3.944919339
Sample Variance	14.73529412	15.56238859
Kurtosis	-0.402574409	0.05178325
Skewness	-0.632036112	-0.885005018
Range	14	14
Minimum	21	21
Maximum	35	35
Sum	1049	1047
Count	34	34
Largest(1)	35	35
Smallest(1)	21	21
Confidence Level(95.0%)	1.339371044	1.376447429

Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel yang dipantau pada Tabel 4.4, nilai maksimum sebesar 35, nilai minimum sebesar 21, atau rentang sebesar 10, nilai varians sampel sebesar 14.73529412, dan nilai standar error sebesar 3.838657854. Nilai Hotel Best Western Manado mempunyai variasi yang besar dan tingkat kesalahan yang tinggi, sehingga dapat dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.4 juga diperoleh nilai mean sebesar 30.85294118, nilai skewness sebesar -0.632036112 dan nilai kurtosis sebesar -0.402574409 yang mencirikan derajat asimetri sebaran komunikasi organisasi disekitar nilai median 31.5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi Hotel Best Western Manado berdistribusi normal

dengan standar deviasi sebesar 3.838657854. Dengan kata lain komunikasi organisasi pada Hotel Best Western Manado belum maksimal.

Deskripsi Produktivitas Pekerjaan (Y)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel [Y] Karyawan Hotel Best Western pada Tabel 4.4 diperoleh nilai maksimum sebesar 35 dan nilai minimum sebesar 21 atau rentang sebesar 14, nilai varians sampel sebesar 15.56238859 dan nilai standar error sebesar 0.676548085 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel produktivitas kerja Hotel Best Western Manado sangat bervariasi dan tingkat kesalahannya kecil, sehingga dapat dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.4 juga diperoleh nilai mean sebesar 30.79411765, nilai skewness sebesar -0.885005018 dan nilai kurtosis sebesar 0.05178325 yang mencirikan derajat asimetri sebaran data variabel produktivitas kerja disekitar nilai median 31.5. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas Hotel Best Western Manado berdistribusi normal dengan standar deviasi sebesar 3,944919339. Dengan kata lain, Best Western Manado Hotel belum bekerja secara maksimal.

Skor total

Untuk memahami bagaimana tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, maka akan kami uraikan secara total dan lihat pada hasil analisis berikut persentase yang menggambarkan status variabel komunikasi organisasi dan produktivitas kerja:

Total skor komunikasi organisasi (X)

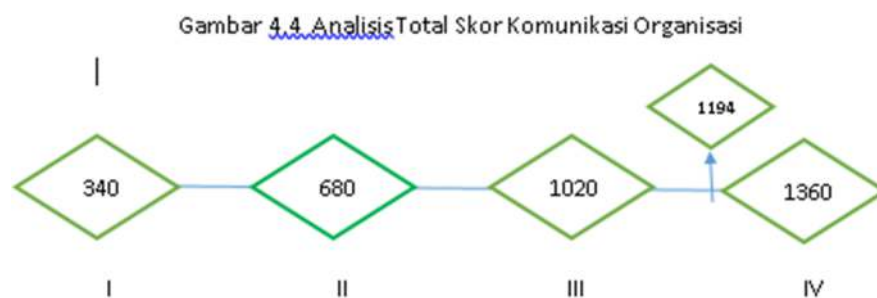
Variabel komunikasi organisasi mempunyai 8 (delapan) subvariabel yang diteliti dan pernyataan yang dibagikan kepada 34 responden. Dinilai peneliti dengan skala 1-5 dengan 5 pilihan jawaban. Standar total skor (jika ada jawaban pernyataan dengan skor tertinggi) dapat dihitung $5 \times 8 \times 34$, dimana angka 5 adalah skor tertinggi, angka tersebut adalah jumlah item pernyataan, dan angka 34 adalah jumlah item pernyataan. jumlah karyawan. Berdasarkan jawaban karyawan pada variabel komunikasi (X), peneliti menggunakan excel untuk menganalisis data dan diperoleh total skor jawaban sebesar 1. Total skor jawaban dibagi dengan total skor tertinggi dikalikan 100, sehingga diperoleh berdasarkan jawaban responden diperoleh hasil variabel komunikasi sebesar

($1194 : 1369 \times 100 = 56,93\%$). Hasil analisisnya ditunjukkan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Variabel komunikasi organisasi mempunyai 8 (delapan) subvariabel yang diteliti dan pernyataan yang dibagikan kepada 34 responden. Dinilai peneliti dengan skala 1-5 dengan 5 pilihan jawaban. Standar total skor (jika ada jawaban pernyataan dengan skor tertinggi) dapat dihitung $5 \times 8 \times 34$, dimana angka 5 adalah skor tertinggi, angka tersebut adalah jumlah item pernyataan, dan angka 34 adalah jumlah item pernyataan. jumlah karyawan. Berdasarkan jawaban karyawan pada variabel komunikasi (X), peneliti menggunakan excel untuk menganalisis data dan diperoleh total skor jawaban sebesar 1. Total skor jawaban dibagi dengan total skor tertinggi dikalikan 100, sehingga diperoleh berdasarkan jawaban responden diperoleh hasil variabel komunikasi sebesar ($1194 : 1369 \times 100 = 56,93\%$). Hasil analisisnya ditunjukkan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Total skor komunikasi organisasi (X)

Berdasarkan gambaran tanggapan responden mengenai variabel komunikasi organisasi (X) berada pada kuartil ke-3 dan ke-4. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh pengelola hotel Best Western Manado.



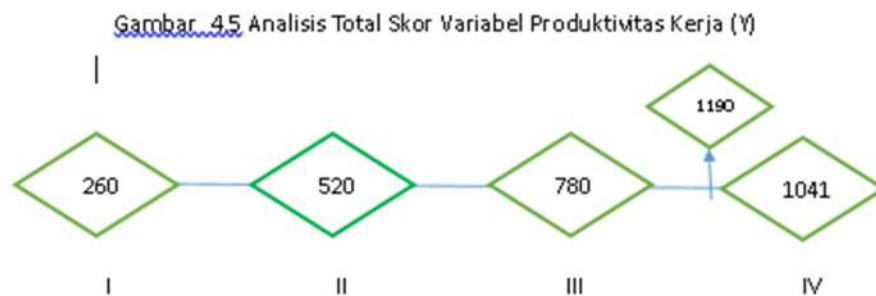
Total skor produktivitas kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja mempunyai 6 (enam) subvariabel penelitian dan 7 pernyataan yang dibagikan kepada 34 responden. Dinilai peneliti dengan skala 1-5 dengan 5 pilihan jawaban. Total nilai baku (apabila pada pernyataan yang mendapat nilai tertinggi terdapat jawaban) dapat dihitung $5 \times 7 \times 34$, dimana angka 5 adalah nilai tertinggi, angka 7 adalah banyaknya item pernyataan, dan angka 34 adalah banyaknya item pernyataan. angka 34 adalah jumlah pegawai. Berdasarkan tanggapan karyawan

terhadap variabel produktivitas (Y), total skor jawaban adalah 1190. Setelah peneliti menganalisis data dengan menggunakan analisis excel, maka total skor jawaban dibagi dengan total skor tertinggi dikalikan 100. Hasilnya adalah variabel produktivitas kerja berdasarkan jawaban responden ($1190 : 1041 \times 100 = 86,39 \%$).

Hasil analisis ditunjukkan pada Gambar 4.4 di bawah ini:

Untuk lebih jelasnya sebaran variabel produktivitas karyawan dapat digambarkan sebagai suatu kontinum kategori sebaran data (kuartil) yang dapat dibagi menjadi empat angka yang sama seperti pada .



Total Skor Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan gambar jawaban responden tentang variabel Produktivitas Kerja (Y) berada diantara kuartil 3 dan 4 dengan interval baik. Dengan data tersebut memperlihatkan bahwa variabel kinerja masih harus diperhatikan oleh pengelola Hotel Best Western Manado

Hasil analisis terkait

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Dari studi literatur yang dijelaskan pada Bab 2, kita mengetahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian model penelitian berinteraksi dengan cara yang kompleks. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis hubungan antar masing-masing variabel dalam model penelitian ini.

Melalui survei kuesioner (terlampir) terhadap 34 karyawan Hotel Best Western Manado. Data diperoleh dan ditabulasi berdasarkan variabel penelitian. Analisis data yang dikelompokkan berdasarkan variabel-variabel ini dengan Excel. Hasil analisis korelasi atau hubungan antar variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Model Summary Korelasi

	komunikasi organisasi [X]	Produktivitas [Y]
komunikasi organisasi [X]	1	
Produktivitas [Y]	0.94445977	1

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari analisis korelasi antara variabel komunikasi organisasi dan Produktivitas Kerja yaitu:

a. Koefisien Korelasi

b. Koefisien determinasi Sig.

Berdasarkan hasil summary Output nilai r yang merupakan standar akan ukuran dalam mengukur tingkat keeratan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan bahwa nilai r yang lebih besar menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi $r = 94.44$ menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja di Hotel Best Western Manado.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Untuk analisis regresi peneliti menggunakan program SPSS 26 dengan hasil ada pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Sederhana

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.94445977
R Square	0.892004257
Adjusted R Square	0.88862939
Standard Error	1.316507769
Observations	34

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	458.096657	458.0967	264.308	5.06E-17
Residual	32	55.46216658	1.733193		
Total	33	513.5588235			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	0.848121938	1.855760346	0.457021	0.650743	-2.93194	4.628182	-2.93194	4.628182
komunikasi organisasi [X]	0.970604246	0.059701749	16.25755	5.06E-17	0.848996	1.092213	0.848996	1.092213

Koefisien determinasi (R Square) berfungsi untuk mengukur kesesuaian dari persamaan regresi, koefisien dari nilai determinasi yang dihasilkan $r^2 = 89.2004$ menunjukkan variasi dari komunikasi Organisasi yang berhubungan dengan produktiitas karyawan 89.20% yang dapat dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi, sedangkan sisanya yang diperoleh dari $100\% - 89.20\% = 10,80\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang terdapat antar variabel Komunikasi Organisasi terhadap Produktiitas Kerja adalah $Y = 0.8481 + 0.9706$ memberi petunjuk bahwa perubahan produktivitas Karyawan pada Hotel Best Western Manado ditentukan oleh komunikasi organisasi. Untuk koefisien nilai regresi variable Komunikasi Organisasi 0,8481 adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Komunikasi Organisasi dapat ditingkatkan dalam satu satuan maka akan meningkat sebesar 0.9706 satuan produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Best Western Manado. Sebaliknya jika Komunikasi Organisasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0.9706 satuan pada Hotel Best Western Manado.

Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji t Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa besar signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial.

Penelitian ini telah di uji secara statistik t karena akan memperkuat hasil dari pengujian regresi. Setelah terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Best Western Manado.

Tabel 4.14 Summary Output Coefficients

Variabel Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.94445977
R Square	0.892004257
Adjusted R Square	0.88862939
Standard Error	1.316507769
Observations	34

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	458.096657	458.0967	264.308	5.06E-17
Residual	32	55.46216658	1.733193		
Total	33	513.5588235			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	0.848121938	1.855760346	0.457021	0.650743	-2.93194	4.628182	-2.93194	4.628182
komunikasi organisasi [X]	0.970604246	0.059701749	16.25755	5.06E-17	0.848996	1.092213	0.848996	1.092213

Berdasarkan tabel diatas di dapati nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X) terhadap Produktivitas karyawan (Y). Dengan menggunakan t-test diperoleh nilai t hitung variabel Komunikasi Organisasi (X) sebesar 0.9751 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) dan derajat bebas (dt) = N-k-1 = 34-11 = 32 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,670 dengan demikian t hitung = 0.9751 > t tabel = 0.514 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig.< 0,05). Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa

Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Best Western Manado, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak, hipotesis ini telah teruji secara empiris. Sesuai dengan hasil dari analisis seperti pada tabel diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji variabel Komunikasi Organisasi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dimana t hitung sebesar 0.9751.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Koefisien dari nilai determinasi yang dihasilkan $r^2 = 89.2004$ menunjukkan variasi dari komunikasi Organisasi yang berhubungan dengan produktivitas karyawan 89.20% yang dapat dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi, sedangkan sisanya yang diperoleh dari $100\% - 89.20\% = 10.80\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terdapat antar variabel Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah $Y = 0.8481 + 0.9706X$ memberi petunjuk bahwa perubahan produktivitas Karyawan pada Hotel Best Western Manado ditentukan oleh komunikasi organisasi. Untuk koefisien nilai regresi variabel Komunikasi Organisasi 0,8481 adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Komunikasi Organisasi dapat ditingkatkan dalam satu satuan maka akan meningkat sebesar 0.9706 satuan produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Best Western Manado. Sebaliknya jika Komunikasi Organisasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0.9706 satuan pada Hotel Best Western Manado.

Dapat dijelaskan dalam kesimpulan bahwa ternyata komunikasi organisasi sangat penting karena sangat berhubungan dengan produktivitas artinya produktivitas karyawan akan meningkat jika manajemen hotel Best Western Manado dapat mempertahankan serta dapat meningkatkan komunikasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Karya.

- Arni Muhammad. 2011. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. Komunikasi Organisasi, Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aw, Suranto. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mulyana Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Djoko Purwanto, (2006), Komunikasi Bisnis, Jakarta: Erlangga.
- Cangara, Hafied. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Cresweel.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Emanuel
- Majekodunmi. (2012). The Influence of Workplace Environment. On Workes' Welfare, Performance and Productivity.
- Effendi, Onong Uchjana. 2001, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19. Semarang.
- Goldhaber, G. (2015). Organizational Communication. Mc Graw Hill.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Haryani, Iswi. 2010. Restrukturisasi dan Penghapusan Kredit Macet. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo..
- Hasan, Iqbal, 2009, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Bumi Aksara,. Jakata.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- John, Foss 2011 Teori Komunikasi, Salemba Humanika, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Nurdin.
- Ruslan, Rosady. 2003. Metode Penelitian PR dan Komunikasi. Jakarata : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Sasa Djuarsa., Teori Komunikasi, Universitas Terbuka, Jakarta, 2004.

- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006, Teori Dan Kepemimpinan, Penerbit Rineka Cipta,. Jakarta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Thompson, M. A. (2016). Crafting and executing strategy: the quest for competitive advantage, concepts and readings. New York.
- W. Griffin (2009). Business Essentials, 7 th. Edition. Prentice-Hall, In.