

## **ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.HASIL BETON AJUNG JEMBER**

### ***ANALYSIS OF EFFECT OF COMMUNICATION AND SUPERVISION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN UD.RESULTS CONCRETE AJUNG JEMBER***

**Silviana Fardah, Muhammad Naely Azhad, Yohanes Gunawan Wibowo,  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember  
E-mail : [yanasilvi200@gmail.com](mailto:yanasilvi200@gmail.com), [azhad\\_naely@yahoo.com](mailto:azhad_naely@yahoo.com)**

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengawasan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Hasil Beton. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 37 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Komunikasi, Pengawasan Dan Kinerja Karyawan.

#### **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of communication and supervision partially or simultaneously on employee performance at UD. Concrete Results. The type of this research is descriptive quantitative and qualitative. The population in this settlement is all employees working at UD. Concrete Results. This study used the entire population of 37 people. The result of this research is there is partially significant influence between communication to employee performance, and there is significant influence simultaneously between communication and supervision to employee performance.*

**Keywords** : *Communication, Supervision and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman, manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Tarumingkeng (2000: 1) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Fungsi bagian-bagian organisasi bergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakannya menuju arah pencapaian yang telah ditetapkan. Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Purwanto (2006 : 03) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan

Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pula pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan suatu pemantauan yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan, supaya target yang dimiliki sebuah perusahaan

dapat tercapai dengan tepat waktu. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak pimpinan.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

UD. Hasil Beton adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. UD. Hasil beton memproduksi bahan bangunan seperti paving, bus beton, pilar, gorong-gorong, dll. Dalam perusahaan tersebut terdapat 35 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, perhatian dalam sumber daya manusia (SDM) menjadi skala prioritas bagi pemilik sekaligus pimpinan UD. Hasil Beton. Perhatian dalam SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, akan memudahkan sebuah perusahaan dalam pencapaian target.

Tabel 1.1 jumlah resign karyawan selama 5 tahun kebelakang

Tahun	Jumlah karyawan
2013	37
2014	35
2015	27
2016	35
2017	37

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan ud hasil beton mengalami jumlah karyawan yang tidak tetap, karyawan yang resign diakibatkan oleh berbagai macam alasan, salah satunya yaitu adanya miss komunikasi antara karyawan dan pemimpin. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pemimpin kurang memberi arahan

maupun tugas kepada karyawan, sehingga sesama karyawan sering mendapatkan tugas yang sama.

Selain komunikasi ada pula hal yang dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut adalah sebuah pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari sebuah pengawasan di setiap aktivitasnya.

Tabel 1.2 jumlah produksi paving selama 5 tahun kebelakang

Tahun	Jumlah produksi
2013	1.440.000
2014	1.305.000
2015	989.000
2016	1.345.000
2017	2.651.000

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pengawasan juga berperan penting untuk mengoptimalkan hasil kinerja dari setiap karyawan. Setiap tahun produksi mengalami fluktuasi hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pemimpin. Hal ini membuktikan ketika pemimpin tidak melakukan pengawasan dengan baik maka jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Pemimpin yang melakukan pengawasan dengan baik maka prosedur kerja juga akan berjalan dengan baik, dan berjalan sesuai rencana. Dalam perusahaan UD. Hasil Beton pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap individu pegawai yang bekerja dengan bermalas-malasan, dan juga sering kali lalai dalam melakukan tugasnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

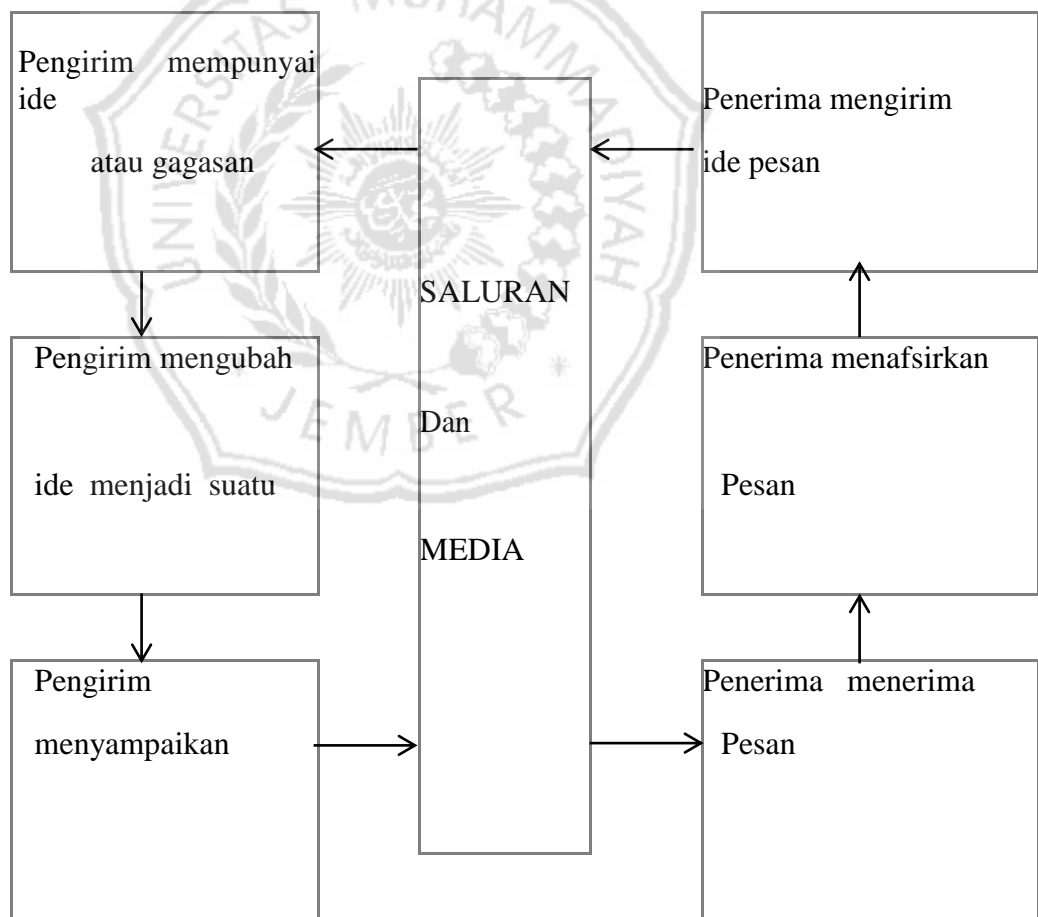
Faktor manusia dalam manajemen sering juga disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang

yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup para manajerdan pelaksana.

## Komunikasi

Purwanto (2006 : 03) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Robbins (2008) mengatakan bahwa komunikasi yang baik adalah sangat penting bagi efektifitas kelompok atau organisasi apapun dalam pencapaian tujuan.

## Proses Komunikasi



Sumber : Purwanto (2006:12)

Gambar Proses Komunikasi

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Untuk mencapai komunikasi yang efektif perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut: (Effendy,1985)

1. Komunikasi Harus Tepat Waktu dan Tepat Sasaran
2. Komunikasi Harus Lengkap
3. Komunikasi Perlu Memperhatikan Situasi dan Kondisi
4. Komunikasi Perlu Menghindarkan Kata-kata Yang Tidak Enak
5. Adanya Persuasi Dalam Komunikasi

### **Definisi Pengawasan**

Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

### **Tujuan Pengawasan**

Menurut Husnaini (2001:400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan. melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

## **Proses Pengawasan**

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan menurut Handoko (2000:78)

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpanan
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2001) kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2001) kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran (Malhotra, 2007)

### **Definisi Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:58) pengertian variabel adalah:

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

### **Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2013:39) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen)

### **Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2013:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu, kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Moh. Nazir; 2003:126).

### **Komunikasi**



Purwanto (2006 : 03) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

### **Pengawasan**

Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2001) kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2010 :115) mendefinisikan pengertian populasi adalah sebagai berikut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Gozhali, 2006).

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Ferdinand (2006) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  (Ghozali, 2006).

### **Analisis Regresi**

Menurut ghozali (2006) dalam analisis regresi, mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### **Uji T**

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel - variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Ghozali, 2006)

### **Uji F**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2006)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Demografi**

Analisis ini menjelaskan tentang gambaran profil serta demografi responden pada data keseluruhan dari kuesioner. Responden dalam penelitian ini bergender laki-laki dengan rentan usia 31 hingga 54 tahun. Seluruh responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama 5 tahun.

### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas pada variable komunikasi dan pengawasan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variable independen dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliable yaitu diatas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data terdistribusi secara normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis data sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk mrnguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y = 3,276+0,545X_1+0,106X_2$

## Uji Hipotesis

Tabel 3

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf Signifikansi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
1	Konstanta	0,001	0,05	3,671	1,68709	<b>Signifikan</b>
2	Komunikasi	0,007	0,05	2,876	1,68709	<b>Signifikan</b>
3	Pengawasan	0,514	0,05	0,659	1,68709	<b>Tidak Signifikan</b>

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,876) > t_{tabel} (1,68709)$  yang berarti bahwa hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa komunikasi dari UD. Hasil Beton mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan responden yang menjawab pertanyaan dengan setuju sebanyak 36% atau sebanyak 53 orang. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil beton sesuai dengan pendapat Robbins (2008) mengatakan bahwa komunikasi yang baik adalah sangat penting bagi efektifitas kelompok atau organisasi apapun dalam pencapaian tujuan. Satu kekuatan terbesar yang merintangai kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Selain itu, diperkuat pula dengan penelitian Anisah (2016) dan Ierhasy (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf

signifikan sebesar 0,583 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} (0,659) > t_{tabel} (1,68709)$  yang berarti bahwa hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa pengawasan dari UD. Hasil Beton tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pengawasan yang dirasakan oleh karyawan tidak menjamin menimbulkan tingkat kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton. Hal ini dikarenakan pemimpin sudah dapat menentukan dengan pasti bahan baku standart untuk produk yang akan diproduksi sehingga karyawan tidak memerlukan pengawasan yang sangat intens dari pemimpin. Hasil ini bertolak belakang dengan teori Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut, dan juga tidak sejalan dengan penelitian Made dan Suseno (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi mampu menjadi penentu kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengawasan tidak mampu menjadi penentu kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil

tersebut membuktikan bahwa komunikasi dan pengawasan mampu menjadi penentu kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah hendaknya pemimpin melakukan pengawasan selalu dilakukan langsung oleh pemimpin, tidak diwakilkan kepada karyawan lain, karena hal itu akan membuat iri karyawan lainnya dan karyawan akan bertingkah seenaknya.

### **Rekomendasi**

Beberapa penelitian dengan judul yang sama telah dilakukan tetapi mendapatkan hasil yang berbeda-beda sehingga perlu adanya penelitian kembali. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat membentuk kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat berfokus pada objek yang berbeda, tidak harus perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur.

