

PENGARUH DAYA GUNA KOMUNIKASI, ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUDANG GARAM TBK (GGRM)

Wisnu Kusuma

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya Bekasi

E-mail: aqsnutkusuma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh daya guna komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh daya guna komunikasi, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah: (1) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (3) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Komunikasi; Pelatihan; Etos Kerja; Karakteristik Individu

PENDAHULUAN

Latar belakang

Daya guna Komunikasi dan kinerja pegawai berhubungan erat dan saling mempengaruhi. Ketika komunikasi di Perusahaan tersebut terpapar dengan jelas dan dapat meminimalisir tingkat stres pegawai, maka kinerja pegawai juga akan berperilaku dan berkorelasi positif. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang rukun dan tidak adanya konflik antara karyawan. sehingga di dalam tempat kerja tersebut akan menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Jika komunikasi antar karyawan tidak baik pasti akan terjadi suatu masalah antar karyawan tersebut. Untuk menghindari komunikasi yang sedikit pada sesama karyawan atau antar karyawan dengan atasannya, perlu

adanya peran komunikasi yang efektif. Komunikasi sendiri adalah perbincangan yang dilakukan 2 orang atau lebih baik secara langsung maupun tidak langsung.

Keberadaan Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting dalam menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal untuk diri sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai goals nya juga bergantung pada kinerja karyawan dan tidak selalu bergantung pada sarana dan prasarana yang ada.

Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau disebut juga dengan sikap terhadap pekerjaan yang ada. Etos kerja juga dikatakan bahwa cara pandang seseorang dalam menunjukan sikap, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana sikap sdm ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat untuk bekerja, seperti halnya karakteristik mereka pribadi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life).

Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2014 : 94)

KAJIAN PUSTAKA

DAYA GUNA KOMUNIKASI

Istilah komunikasi atau dalam Bahasa Inggris communication berasal dari kata latin communicatio, dan bersumber dari kata communis yang berarti sama dalam hal pemaknaan (Uchjana Effendy, 1999: 9). Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku

(Arni Muhammad, 2000: 5). Proses komunikasi yang terjadi merupakan proses yang timbal balik karena si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama

lain. Sedangkan pengertian yang lain dari komunikasi adalah memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antar komunikator dan komunikan (Karti Soeharto, 1995: 11).

Pengertian komunikasi dapat dimaknai sebagai jalannya proses dimana seseorang maupun sekelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan sekitar. Secara umum komunikasi dapat dilakukan secara verbal serta dapat dipahami oleh kedua belah pihak berkaitan. Komunikasi menurut para ahli di antaranya seperti yang disebutkan oleh Anwar Arifin. Menurutnya arti komunikasi adalah jenis proses sosial yang erat kaitannya dengan aktivitas manusia serta sarat akan pesan maupun perilaku.

A. Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi adalah surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan lain-lain. Keefektifan dan efisien dalam menyampaikan pesan adalah komunikasi tatap muka karena kerangka acuan komunikan dapat diketahui oleh komunikator, dan dalam umpan balik berlangsung seketika dalam arti komunikator mengetahui tanggapan atau reaksi komunikan pada saat itu juga.

Dari penjelasan di atas tentang proses komunikasi yang terdiri dari proses komunikasi secara primer dan proses komunikasi secara sekunder, maka dalam komunikasi pendidikan yaitu komunikasi yang terjadi antara dosen dengan mahasiswanya menggunakan proses komunikasi secara primer, karena jelas antara dosen dan mahasiswa komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dalam situasi tatap muka, dimana tanggapan komunikan akan dapat segera diketahui dan umpan balik yang terjadi secara langsung sehingga komunikasi primer lebih efektif dan efisien dibandingkan proses komunikasi sekunder. Dalam proses komunikasi sekunder seperti yang telah dijelaskan diatas terjadi dalam situasi antara komunikator dan komunikan relatif jauh dan tidak selalu terjadi dalam situasi tatap muka.

ETOS KERJA

Menurut Priansa (2016: 283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatkan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut Lawu at. all (2019: 53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Somantri (2019: 10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia.

Menurut Ginting (2016: 6) etos kerja semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad perilaku konkret di dunia kerja.

Sedangkan menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian etos kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan bentuk dasar dari sebuah perilaku, sikap, kepribadian, watak, karakter yang dimiliki oleh seseorang yang dinilai positif untuk menjalankan pekerjaan diperusahaan yang bisa berbentuk sebagai suatu semangat kerja.

KARAKTERISTIK INDIVIDU

- Menurut Setiawan dan Bodroastuti (2012), karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.
- Menurut Prasetyo (2008), karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

- Menurut Hayati dan Sinaga (2014), karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.
- Menurut Aktarina (2015), karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki individu yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan individu yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja-nya.

Kerangka Konseptual

Rumusan Hipotesis

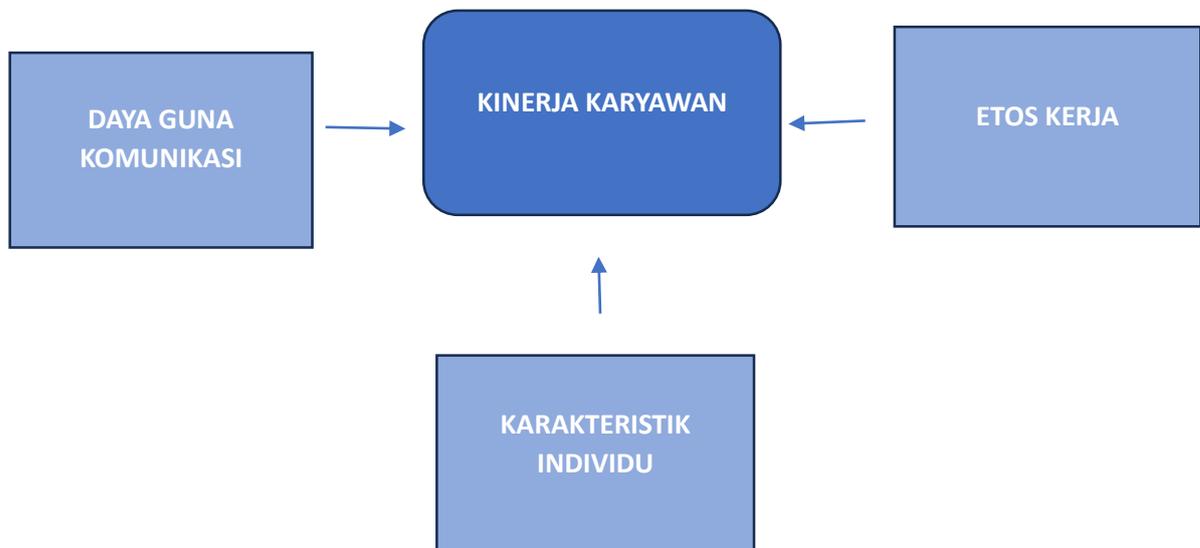
Pada penelitian ini pada PT. Gudang Garam Tbk) variabel penelitiannya adalah Daya guna komunikasi untuk variable (X1), Etos kerja untuk variable (X2), karakteristik individu untuk variable (X3) dan untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja karyawan menggunakan variabel (Y).

Adapun hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: hubungan X_1 dengan Y berbanding lurus

H2: hubungan X_2 dengan Y berbanding lurus

H3: hubungan X_3 dengan Y berbanding lurus



Gambar 2.1 Rumusan Hipotesis H1, H2, dan H3

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui suatu fenomena atau masalah yang ada pada suatu objek yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini akan dilakukan di PT.Gudang garam TBK Bagian Staf Kantor yang berada di Kabupaten dan Kota Kediri serta di wilayah Pasuruan. Jawa Tengah. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan oktober 2023 – November 2023.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil peneliti adalah karyawan PT.Gudang garam TBK Sari Bagian Staf Kantor sebanyak 150 karyawan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti, untuk dipelajari dan diatarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Pengambilan data dilakukan dengan Teknik wawancara terstruktur dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada tiap karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan daya guna komunikasi, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian staf kantor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

PT Gudang Garam Tbk adalah sebuah produsen rokok yang berkantor pusat di Kediri. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, perusahaan ini memiliki pabrik di Kediri, Gempol, Karanganyar, dan Sumenep, serta kantor perwakilan di Jakarta dan Sidoarjo

PT. Gudang Garam Tbk adalah salah satu produsen rokok terkemuka di Indonesia yang mempunyai pangsa pasar paling besar. Menghasilkan lebih dari 70 miliar batang rokok pada tahun 2001 dan dikenal sebagai produsen rokok kretek berkualitas tinggi.

Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tahun 1956 saat Tjoa Ing-Hwie atau Surya Wonowidjojo membeli lahan dengan luas sekitar 1.000 meter persegi milik Muradoso di Jl. Semampir II/l, Kediri. Di atas lahan tersebut, Tjoa Ing-Hwie lalu mulai memproduksi rokok sendiri, diawali dengan rokok kretek dari kelobot dengan merek Inghwie. Setelah beroperasi selama dua tahun, pada tanggal 26 Juni 1958, Tjoa

Ing-Hwie mengganti nama perusahaannya menjadi **Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam**. Awalnya, perusahaan ini hanya mempekerjakan 50 orang. Konon, nama "Gudang Garam" didapat oleh Tjoa Ing-Hwie dari mimpi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi, etos kerja, dan karakteristik individu di PT Gudang garam TBK.

Saran

Terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, diantaranya. Perusahaan hendaknya memperhatikan komunikasi, etos kerja atau kewajiban dalam perusahaan dan karakteristik individu yang ada pada karyawan PT Gudang Garam TBK, agar dapat menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan komunikasi, dengan demikian diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hendaknya pimpinan atau manajer memperhatikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan sebenarnya membutuhkan komunikasi untuk menjalin kedekatan hubungan kerja dengan sesama individu secara perorangan, dalam dinamika kelompok sehingga kinerja akan meningkat pula. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan peranan komunikasi dan karakteristik individu untuk melihat tanggung jawab karyawan dalam kehidupan berorganisasi, baik antara sesama individu, kelompok maupun pada tingkatan organisasi. Karena dengan adanya komunikasi, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, Zaenal (2000), Pengaruh pemberian motivasi dan gaya komunikasi pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan, studi pada industry kecil logam di kabupaten Sidoarjo, tesis Inibraw Malang.
- Ami (2000), Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta Robbins,
- Ancok, Djameludin (1989), Teknik penyusunan skala pengukur, seri metodologi no.9 Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Andre (2000), Audit komunikasi, teori dan praktek, PT Grasindo, Jakarta Muhammad,
- Anwar, Saifuddin (2000), Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya, edisi kedua, Pustaka Pelajar.

- Azhad, M Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jember
- Cahaya Ilmu.Efendi Marihot Tua, 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta
- Fathoni, 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta Bandung.
- Ghozali,2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, jilid 1 Binarupa Aksara, Jakarta -----, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, jilid 2 Binarupa Aksara, Jakarta Hardjana,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'ud Fuad, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sopiah, 2008 perilaku organisasi, andi offset , Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. Statistik Untuk Penelitian . CV Alfa Beta, Bandung
- Sumarsono, 2003. Human Resouces jilid II Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Stephen P.)2003), Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 2 PT. Prenhallindo, Jakarta
- Tampubolon. 2008. Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara

