



PENGARUH KETERAMPILAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PETERNAKAN

Miftahul Munir¹ & Fery Agus Rifai

Article History:

Submitted: 15- 02 - 2022

Revised: 25 - 03 - 2022

Accepted: 12- 04 - 2022

Keywords:

Skill, Communication, Work Performance

Kata Kunci:

Keterampilan, Komunikasi, Kinerja

Corresponding Author:

Program Studi Manajemen,
Universitas Islam Kediri Kediri

Email:

miftahulumunir@uniskadediri.ac.id

Abstract

The focus of this research is to explain the problematic influence of work skills and work communication on employee performance. The purpose of this study was to determine the significance of the effect between work skills and work communication on employee performance either partially or simultaneously. The population of this study was 65 people, sampling through saturated sampling. The data analysis technique used in this research is instrument validity and reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test and hypothesis test through t test and F test. The results obtained by the regression equation $Y = 4.606 + 0.116 X_1 + 0.681 X_2$. Partial test results obtained that work skills have a significant effect on employee performance with a value of sig. $t 0.009 < 0.05$. Partially, work communication has an influence on employee performance with a sig t value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously work skills and work communication have an influence on employee performance. Referring to the results of the study, the company should pay more attention to work skills and work communication by understanding the potential of employees in the company, through training policy programs to improve employee abilities.

Abstrak

Fokus penelitian ini menjelaskan problematika pengaruh keterampilan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini sebanyak 65 orang, pengambilan sampel melalui sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 4,606 + 0,116 X_1 + 0,681 X_2$. Hasil uji parsial diperoleh bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $t 0,009 < 0,05$. Secara parsial komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $t 0,000 < 0,05$. Secara simultan keterampilan kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian tersebut hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan keterampilan kerja dan komunikasi kerja dengan memahami potensi karyawan yang ada di perusahaan, melalui program-program kebijakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

PENDAHULUAN

Masa pandemi covid 19 yang ditetapkan oleh WHO sebagai salah satu wabah pandemi dunia mengakibatkan terkendalanya segala aspek kegiatan manusia, baik dalam pemenuhan kebutuhan ataupun dalam menjalankan aktivitasnya seperti bekerja. Keadaan ini juga memberikan efek negatif bagi sebuah perusahaan khususnya mengenai strategi pengembangan perusahaan, hal ini membuat persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa ataupun perusahaan dagang. Perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam kondisi pandemi covid 19 seperti saat ini. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, khususnya perusahaan dibidang usaha peternakan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya dalam menjalankan kinerja yang efektif (Sutrisno, 2016:5).

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2013:3). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan melalui salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan, salah satunya dengan memperhatikan keterampilan kerja yang optimal dan komunikasi karyawan yang efektif.

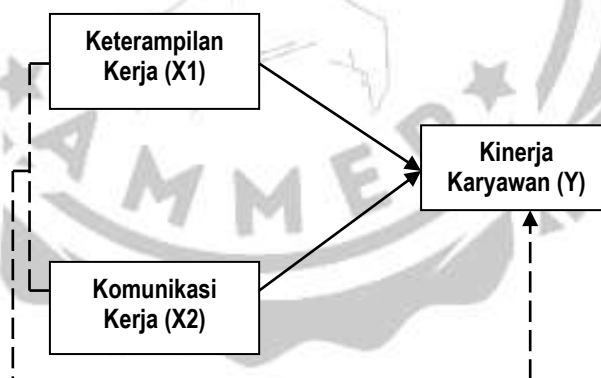
Permasalahan manajemen sumber daya manusia yang layak dijadikan perhatian adalah mengenai keterampilan kerja. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut (Lian, 2013:5). Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten adalah keterampilan. Keterampilan SDM sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Sulistiani (2016:1) menjelaskan bahwa keterampilan kerja seseorang karyawan di perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya apabila tidak diamati dan dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Menurut Febrio *et. al* (2019:7) menjelaskan keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Faktor lain yang menjadi perhatian pihak perusahaan adalah mengenai komunikasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dari satu orang kepada orang lain dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan (Amirullah, 2015:206). Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas karyawan dalam bekerja, karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing (Jatmiko & Astuti, 2021:84). Hasil kajian penelitian terdahulu dari Hakim *et. al* (2020:242) pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga komunikasi dalam organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Kurangnya komunikasi dan sikap ketidakpedulian dalam organisasi dapat mengakibatkan tidak lancar dalam kegiatan organisasi. Para karyawan yang ada di perusahaan hendaknya dapat berkomunikasi dengan baik antar

sesama karyawan maupun antar sesama divisi agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Jatmiko, 2021). Pendapat Asnawi (2020:3) menjelaskan juga pentingnya komunikasi karyawan dalam perusahaan, Komunikasi dimaksudkan untuk menyampaikan pesan, pengetahuan, perasaan, dan pengalaman kepada orang lain, dan komunikasi dapat dikatakan efektif bila ada kesamaan makna dan bahasa.

Berdasarkan observasi peneliti di lokasi penelitian yaitu Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar merupakan perusahaan dagang yang bergerak dalam usaha permodalan, pembibitan dan kemitraan peternak ayam. Proses menjalankan aktivitas operasionalnya tentunya perusahaan juga terjadi permasalahan sumber daya manusia yang patut menjadi pertimbangan khususnya mengenai keterampilan kerja. Problematika di perusahaan mengenai Faktor yang pertama yaitu keterampilan kerja dilihat dari pengetahuan dan pengalamannya masih kurang. Disebabkan adanya karyawan yang kurang memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga sering terjadi kesalahan dalam melaporkan faktor pengiriman bibit ayam pedaging, nota penjualan yang dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara penjualan dengan laporan hasil penjualan, selain itu kurangnya inisiatif dari para karyawan dan menurunnya semangat kerja atau gairah kerja. Problematika lain juga terlihat dari komunikasi karyawan, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. komunikasi yang tidak efektif ini juga terindikasi dari pola keterampilan kerja antar karyawan pada beberapa sub bagian pekerjaan yang sering beradu argumen pada saat bekerja yang mengakibatkan adanya konflik kerja.

Berdasar berbagai keadaan tersebut diatas penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis berkaitan dengan keterampilan, komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Secara teori kerangka penelitian dapat dikembangkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini lebih mengenai permasalahan metode, pengukuran, dan sampel karena pendekatan deduktif menekankan rencana yang utama secara detail pada pengumpulan data dan analisis pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran beberapa variabel dari pengujian hipotesis tepat yang dihubungkan ke penjelasan sebab secara umum ke pola yang khusus (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar sebanyak 65 orang,

Penentuan jumlah sampel menggunakan data seluruh jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan pada Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar sebanyak 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. serta uji regresi linear berganda, uji t dan uji F melalui bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi

Variabel	B	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig. t	Keterangan
X1	0.116	4.230	2,000	0.009	H1 diterima
X2	0.681	6.165	2,000	0.000	H2 diterima
Taraf Sig					0,05
Konstanta (a)					4,606
R					0,631
R Square (R ²)					0,398
Adjusted R ²					0,379
F _{hitung}					20.523
Sig. F _{hitung}					0,000
F _{tabel}					3,140

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel 1 dapat diketahui bahwa $Y = 4,606 + 0,116 X_1 + 0,681 X_2$ Dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut : **1)** Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi keterampilan kerja dan komunikasi kerja tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4,606 satuan. **2)** Dapat diartikan bahwa jika keterampilan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,116 satuan. **3)** Nilai regresi variabel komunikasi kerja mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. jika komunikasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,681 satuan

Hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 4,230 > t_{tabel} sebesar 2,000 dan signifikan. $t (0,009) < 0,05$ bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 6,165 > t_{tabel} sebesar 2,000 signifikan. $t (0,000) < 0,05$ bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 20,523 > F_{tabel} sebesar 3,140 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 < sig. 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa keterampilan kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinan atau R^2 diperoleh nilai sebesar 0,398 artinya besarnya pengaruh keterampilan kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 39,8% sedangkan sisanya berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Parsial Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan diperoleh hasil uji t (uji parsial) diperoleh bahwa nilai signifikan. t variabel keterampilan kerja (X_1) sebesar 0,000 < 0,05 bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja (X_1) terhadap kinerja

karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel keterampilan kerja yang diukur melalui indikator keterampilan individu dan kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan hubungan positif, artinya apabila keterampilan kerja meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar.

Hasil penelitian dari Sulistiani (2016:2) menjelaskan bahwa keterampilan kerja yang diterapkan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan pendapat Febrio *et. al.* (2019:2) bahwa keberadaan karyawan yang terampil dan cekatan, dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Antara Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar.

Hasil uji t variabel komunikasi kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan 0,05 bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Komunikasi kerja yang diukur melalui indikator komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi lateral atau searah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas dapat dijabarkan bahwa realita kinerja karyawan apabila dilihat dari faktor komunikasi memiliki efek yang penting bagi pelaksanaan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan karyawan dalam menerima intruksi dan perintah dari pimpinan, sehingga proses kinerja karyawan dilapangan belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini dapat dikatakan dengan seksama bahwa terkadang pimpinan juga belum maksimal dalam memberikan informasi mengenai tugas dan pekerjaan kepada karyawan, sehingga karyawan yang menerima informasi setengah-setengah dari pimpinan menjadi penghambat dalam pemenuhan target kerja yang dijalankan.

Hasil kajian penelitian terdahulu dari Hakim *et. al.* (2020:5) menjelaskan Para karyawan yang ada di perusahaan hendaknya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan maupun antar sesama divisi agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Ditambahkan oleh Asnawi (2020:2) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komunikasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan dan maksud suatu organisasi, dengan komunikasi dapat mengungkapkan keinginan, kebutuhan, dan juga apa yang dimaksud oleh seseorang.

Pengaruh Secara Simultan Antara Keterampilan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil bahwa F_{hitung} sebesar 20,523 dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa keterampilan kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Keterampilan kerja merupakan kemampuan teknis yang berhubungan dengan kinerja karyawan khususnya di Perusahaan Peternakan Rossa Foultry Farm Blitar yang meliputi penguasaan tugas akan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sedangkan komunikasi juga merupakan *soft skill* yang dirasakan dapat memberikan efek positif dalam bekerja. Baik komunikasi antar teman sejawat ataupun komunikasi dengan atasan.

Argumen di atas ditunjang hasil penelitian dari Sulistiyani (2016:1) bahwa keterampilan kerja secara simultan memiliki dampak yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat dengan pendapat Asnawi (2020:1) yang menjelaskan komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Merujuk pada analisis dan pembahasan penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa Secara parsial keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,009 berada dibawah ketentuan sig. 0,05. Secara parsial komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan sig. 0,05. Secara simultan hubungan kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan. F sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan sig. 0,05.

LITERATUR

- Ardana, Komang. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asnawi, M. (2020), *Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Warta Volume 4 Nomor 1 Universitas Dharmawangsa.
- Febrio, L. Victor. L., Rita N. R. (2019), *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*, Jurnal EMBA Volume 7 nomor 1 Universitas Sam Ratulangi Makassar.
- Ferdinand, Augusty. (2014), *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A.R., Yulia., & Sembiring D. (2020), *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Di Kota Batam*, Jurnal Aksara Public Bandung Volume 4 Nomer 4.
- Jatmiko, U. (2021). *Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Jatmiko, U. (2020a). *Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Kearifan Lokal Sebelum dan Sesudah Pengalokasian Dana Desa*. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(2). <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1007>
- Jatmiko, U. (2020b). *Pengaruh Kompetensi Pembelajaran Dosen Dan Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri*. *Revitalisasi*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v4i4.776>
- Jatmiko, U., Munir, M., & Jauhari, A. (2021). *Disparitas Kesejahteraan Masyarakat Terdampak Covid 19 Sebelum dan Sesudah Adanya Program Keluarga Harapan (PKH)*. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.929>
- Lian Arcyntia M., (2013), *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar, Volume 6. halaman: 17.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ruliana, Poppy. (2016), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Poltak., L. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan H & D*, Edisi Revisi, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiranta. (2015), *SPSS Untuk Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sulistiani, Yuni S. (2016), *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing*, Jurnal Ekologi Volume 3 nomor 2 Universitas Galuh Ciamis