

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
TAMAN REKREASI SENGKALING**

SKRIPSI



OLEH:

THERESIA FORESTRYAWATI KOLIN

NIM: 201912001

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2023

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya hierarkis dan keterampilan interpersonal mempengaruhi pemain di Taman Hiburan Sengkaling. Analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian berjumlah 35 orang pekerja Taman Rekreasi Sengkaling. Pengumpulan data meliputi penggunaan kuesioner. Dalam ulasan ini, beberapa relapse langsung, uji kecurigaan, dan uji spekulasi (uji t dan uji f) digunakan sebagai strategi evaluasi informasi. SPSS versi 25, alat faktual untuk sosiologi, digunakan untuk mengelola informasi untuk penyelidikan ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi pekerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja mereka di Taman Rekreasi Sengkaling. Eksekusi representasional Taman Hiburan Sengkaling jelas menunjukkan hierarki budaya. Selain itu, dapat dipahami bahwa budaya perusahaan dan keterampilan interpersonal mempengaruhi cara tenaga kerja di Taman Hiburan Sengkaling menampilkan diri. Semua personel Sengkaling Entertainment diharuskan untuk menjaga keterampilan interpersonal yang baik dengan tamu, penjelajah, dan personel lainnya.

Kata kunci: *Kemampuan Komunikasi, Budaya organisasi dan kinerja karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi sangat penting. SDM juga merupakan komponen dalam menentukan keberhasilan dan kesinambungan operasi organisasi karena mendukung organisasi dengan keterampilan, usaha, inovasi, dan kerja praktek yang harus dilihat di tempat kerja sebagai pemimpin, penyelia, kepala, dll. Kinerja dan kinerja seseorang kesuksesan dalam karir mereka sebelumnya tidak ditentukan oleh bakat, talenta luar biasa, atau pengabdian pada sektor pekerjaan tertentu. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk membangun keseimbangan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan perusahaan secara keseluruhan dan perluasannya.

Lingkungan bisnis saat ini meningkat dan berubah dengan sangat cepat, klaim Brahma dan Suprayetno (2008). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perubahan juga membutuhkan kemampuan beradaptasi yang cepat terhadap perubahan dan kemampuan mengelola perubahan yang terjadi secara efektif, cepat, dan sesuai tujuan. Hal ini dikatakan oleh Fendiyatmi Kusufa (2019). Seiring dengan aspek pendukung lainnya, sumber daya manusia sangat penting. Pengusaha dengan demikian harus hati-hati menilai bagaimana mereka memanfaatkan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan kewajiban mereka. Menurut Hamdi (2014:30), eksekusi mengacu pada semua hal yang dilakukan, diproduksi, atau disediakan oleh seseorang, kelompok, atau

organisasi untuk menunjukkan bagaimana pekerjaan dimaksudkan untuk digunakan. Eksekusi eksekutif mempengaruhi kontribusi mereka terhadap nilai perusahaan, menurut Ruky (2001:18). Pelaksanaan pendelegasian sebagian besar melibatkan kemitraan kerja, baik selesai maupun tidak.

Robbins (2002) berhipotesis bahwa konflik sosial yang paling terkenal adalah korespondensi yang tidak menyenangkan karena kita menghabiskan lebih dari 70% waktu kita untuk berkomunikasi, berkreasi, membaca, berbicara, dan mendengarkan. Akibatnya, pertahanan terhadap komunikasi yang berat adalah salah satu kekuatan yang paling menghambat perkembangan pekerjaan mengumpulkan. Keterampilan hubungan diperlukan dalam kelompok atau organisasi. Karena komunikasi yang baik antara atasan dan pekerja mengamankan semuanya secara kolektif. Dalam pekerjaan, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting karena komunikasi yang tidak efektif hanya memperburuk masalah. Tanpa komunikasi yang tepat, semuanya hilang dan hancur.

Di tempat kerja, komunikasi sangat penting untuk tugas sehari-hari. Misalnya, komunikasi yang buruk di dalam perusahaan dapat menyebabkan konflik di antara para pekerja. Di sisi lain, komunikasi yang baik dapat meningkatkan semua hal tersebut, termasuk kepercayaan, kolaborasi, dan kebahagiaan kerja. Gelar perwakilan akan meningkat ketika mereka memiliki keterampilan interpersonal yang kuat. Karyawan ini akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dan mengambil keterampilan baru.

Akan ada mekanisme bagi manajer untuk mentransfer informasi berharga kepada karyawan jika perusahaan memiliki prosedur komunikasi yang baik. Agar

yakin bahwa orang lain mau menerima dan mengambil tindakan untuk meningkatkan tempat kerja, komunikasi adalah proses yang membutuhkan lebih dari sekadar transfer informasi. Persyaratan unik atasan diketahui oleh bawahan, serta bagaimana mereka harus membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Intinya, komunikasi adalah proses di mana orang mencoba menyebarkan informasi dan memperoleh tanggapan dari audiens mereka. Data atau pesan disimpan dalam media komunikasi dan disampaikan kepada kelompok lain dengan menggunakan kode (dialek) tertentu. Masalahnya belum sepenuhnya teratasi sebagai konsekuensi dari media dan kode komunikasi. Namun, kendala atau hambatan seringkali membuat para pihak kesulitan untuk berkomunikasi. Budaya perusahaan juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Pola perilaku yang disebut sebagai budaya berkembang sepanjang waktu. Budaya organisasi ditentukan oleh nilai-nilai, kebiasaan, kepercayaan, sikap, dan asumsi yang terbentuk sebelumnya yang dijunjung tinggi oleh setiap karyawan dalam pekerjaan dan aktivitas sehari-hari mereka. Pekerjaan perwakilan cacat, menunjukkan bahwa penampilan perwakilan tidak terlihat memadai, seandainya perusahaan memiliki budaya kerja yang bebas. Jika delegasi memiliki kecenderungan untuk hanya melakukan tugas ketika benar-benar diperlukan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan lebih lama. Konsekuensinya, akan ada juga penggambaran representasional yang di bawah standar.

Salah satu elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja orang adalah budaya hierarkis. Menurut Kotter dan Heskett (1992), budaya progresif

berdampak pada seberapa efektif perwakilan menjalankan tugasnya. Budaya perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan. Asosiasi sejati terjadi ketika individu bersatu dan bekerja secara etis dan berhasil untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang ditargetkan dapat dicapai dengan memodelkan bagaimana setiap orang atau kelompok berinteraksi dengan orang lain baik di dalam maupun di luar perusahaan. Karena model kooperatif ini dikelola secara konsisten oleh perwakilan yang berwibawa dan sejalan dengan keyakinan, keyakinan, pertunjukan, dan nilai tertentu, budaya hierarkis yang kuat menghasilkan kelayakan pelaksanaan pekerja yang tinggi.

Kinerja mengacu pada kumpulan pengukuran yang menunjukkan seberapa berhasil suatu pekerjaan dapat diselesaikan sehubungan dengan kriteria penilaian yang ditetapkan. Seorang perwakilan dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka mampu mencapai atau melampaui kriteria kinerja terkait pekerjaan. Kinerja ini secara teratur dinilai untuk melihat seberapa baik pekerja tumbuh sebagai profesional dan memberikan landasan untuk berpikir tentang berbagai inisiatif manajemen sumber daya manusia di seluruh perusahaan. Penulis mengklaim bahwa komunikasi internal dapat berdampak pada kinerja karyawan. Pertumbuhan kinerja sangat terhambat oleh sistem komunikasi yang buruk karena informasi tentang tugas tidak mengalir dengan mudah. Komunikasi yang buruk juga dapat mengakibatkan perselisihan di dalam organisasi dan hubungan interpersonal yang terlalu ketat karena kurangnya saling pengertian. Pada kenyataannya, kurangnya komunikasi yang efektif di dalam bisnis biasanya mengakibatkan kesalahan dan distorsi data.

Alasan mereka menghargai kinerja karyawan adalah karena hal itu menunjukkan bahwa manajer mereka peduli terhadap mereka. Kegembiraan karyawan ditingkatkan dengan peluang kemajuan, pertumbuhan, dan hadiah di bawah metode evaluasi kinerja ini sebagai lawan dari penurunan pangkat bagi karyawan yang berkinerja buruk.

Personel perusahaan sangat penting. Bisnis tidak akan mampu menciptakan produk atau jasa, meskipun pekerjanya sendiri tidak memiliki masalah (Putri dan Setyaningrum, 2019).

Perwakilan dapat membuat karya yang bagus dan tampil sangat baik jika mereka memiliki tingkat penayangan yang tinggi. Hasil kerja yang luar biasa akan dipengaruhi oleh peningkatan kinerja yang sangat baik. Penugasan dapat diselesaikan secara efisien jika tujuan perusahaan harus dipenuhi. Eksekusi representatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, emosi, energi, persiapan delegasi, gaya otoritatif, semangat, lingkungan kerja, persaingan, keterampilan sosial, dan budaya yang menentukan. Budaya perusahaan dan keterampilan interpersonal yang diselidiki terkait.

Sumber daya manusia tidak dapat sepenuhnya dilepaskan dari sebuah bisnis, sekalipun kita hidup di era industri 4.0 yang mengamanatkan bahwa setiap perusahaan atau tempat usaha menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja. karena selain menjadi pekerja, mereka juga memiliki kemampuan manajemen yang mungkin terkadang berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, sangat penting untuk membuat

karyawan tetap terlibat dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi. Untuk melakukan ini, struktur manajemen yang sesuai dan efektif harus diterapkan.

Keunikan Taman Rekreasi Sengkaling mendorong saya untuk melakukan investigasi. Karena data manual benar-benar perlu memperhitungkan kemampuan komunikasi antara pekerja, manajer, dan bawahan dalam situasi ini. Ketika saya amati, saya menemukan bahwa banyak orang tidak berperilaku sesuai protokol. Sangat disayangkan karena prosedur operasi standar sangat penting bagi perusahaan untuk beroperasi secara efektif. Ini karena perwakilan yang berbeda tidak mendapatkan informasi yang sama. Akibatnya, agen bos melakukan kontak dengan individu yang salah, sehingga menyulitkan mereka yang bekerja di lini produksi untuk melakukan tugas sesuai kebutuhan. Jika pola ini terus berlanjut, itu akan sangat membingungkan.

Gaya hidup mungkin merupakan aspek lain yang menarik dari industri ini. Karyawan meninjau pengarahannya dan bertanya sebelum terlibat dalam suatu aktivitas. Sebelum pekerja berangkat hari itu, berganti shift, atau kembali bekerja, pengarahannya dan doa dilakukan. Masyarakat yang sangat primitif yang hanya menarik bagi sedikit orang. Kebiasaan menyambut, tersenyum, dan menyapa diamati di tempat ini juga.

Seluruh evaluasi saya difokuskan pada keuangan dan akuntansi dewan, serta sumber daya manusia, pemimpin, dan kemajuan perusahaan. Karena judul penelitian sesuai dengan pokok bahasan. Di bidang ini, usia dan bimbingan terus-menerus adalah dua faktor yang menghambat budaya perusahaan dan keterampilan menjalin hubungan.

Dalam audit ini, kekuatan hubungan disorot. mengingat pendidikan dan usia sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan. Perlu mendidik diri sendiri lebih banyak tentang komunikasi yang efektif dalam hal komunikasi.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan peneliti tertarik mengambil judul: **PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TAMAN REKREASI SENGKALING.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah keterampilan interpersonal mempengaruhi kinerja pekerja?
2. Apakah budaya perusahaan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan?
3. Apakah kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan keterampilan komunikasi?

1.3. Tujuan

1. Untuk menetapkan bagaimana kemampuan komunikasi mempengaruhi kinerja pekerja.
2. Untuk memastikan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja.
3. Untuk memastikan bagaimana budaya perusahaan dan gaya komunikasi berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Manfaat penelitian

1. Sebagai saran bagi para eksekutif bisnis tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya perusahaan dan keterampilan komunikasi.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diyakini bahwa penulis akan memberikan kontribusi pengetahuan kita tentang budaya perusahaan dan kemampuan komunikasi.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2007). *Corporate Culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Dicky, W. U., & Siti, N. H. (2005). *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. Malang: UMM Press.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Fransiska, R. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Palangka Raya. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(2), 89-105.
- Gunawan, C. I., Setiaji, J., & Susanti, R. A. D. (2022). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Umkm Bakso Bakar Ss Kota Malang. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1171-1178.
- hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kusufa, F. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG MALANG. *JAMSWAP*, 4(4), 65-73.

Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan PT. Remaja Rosdakrya.

Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakrya.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakrya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Individual Characteristic On Employee Job Satisfaction At PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328

ophiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal OPTIMA II*, 3(1), 70.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yakub, & Vico, H. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.