

Pengaruh Komunikasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi)

Muhammad Ramadhan Putra¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: ramadhanputra413@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the impact of communication and work professionalism on employee performance inside the corporate environment. Effective communication and a high level of professionalism are recognized as crucial elements that might impact employee performance. The study framework was developed using qualitative methodologies, specifically emphasizing empirical analysis. Data is acquired from literary allusions, reference books, and Google Scholar. Research findings indicate that effective communication among supervisors, subordinates, or colleagues enhances professionalism and boosts employee performance. The study's findings underscore the need of fostering effective communication inside the organization, while also emphasizing the need for implementing innovative strategies such as training programs to enhance employee communication skills and professionalism. This research offers comprehensive understanding of the aspects that influence employee performance in the workplace setting, and also provides direction for future research in the areas of communication and professionalism.

Keyword: Workplace Communication, Workplace Professionalism, Employee Performance.

ABSTRAK

Studi Ini Bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh komunikasi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks dunia perusahaan. Komunikasi dan profesionalisme kerja diidentifikasi sebagai factor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengembangkan kerangka penelitian, metode kualitatif dipilih dengan focus pada analisis empiris. Data diperoleh melalui refrensi literatur, buku refrensi, Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan, bawahan ataupun rekan sejawat mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja karyawan. Kesimpulan studi ini menyoroti pentingnya menjaga komunikasi yang baik dalam perusahaan serta mengembangkan inovasi seperti pelatihan untuk memperkuat komunikasi dan profesionalisme kerja karyawan. Implikasi penelitian

ini memberikan pandangan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan, serta menawarkan arah untuk penelitian selanjutnya dalam bidang komunikasi kejadian profesionalisme.

Kata kunci: Komunikasi kerja, Profesionalisme kerja, Kinerja karyawan.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan dimana disana terdapat ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga mencapai target yang maksimal dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi seseorang terhadap orang lain yang diajak komunikasi sehingga bisa menghasilkan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator (Anggada Hardoyogi Tampubolon and Ni Putu Nina Eka Lestari 2023). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah komunikasi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga tidak mengalami kesalah pahaman antar sesama karyawan dalam perusahaan. Variabel utama komunikasi yang harus dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai tujuan yang maksimal yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

Demikian pula dalam suatu perusahaan tidak menerapkan profesionalisme kepada karyawannya, maka hal tersebut akan menjadi tidak efisien dan karyawan harus menjadikan profesionalisme sebagai cakupan untuk mencapai kepiawaian, kecakapan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan standar yang tinggi, serta keinginan untuk mengejar tujuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di dunia perusahaan, mengevaluasi dan memperbaikinya agar perusahaan lebih paham komunikasi yang akan dibangun sehingga meningkatkan profesionalisme didalam perusahaan. Pertanyaan masalah yang bertujuan untuk membatasi isu-isu pokok yang menjadi bahasan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di dunia perusahaan?

Komunikasi Karyawan

Komunikasi menurut Gatewood dan Taylor (Arifin 2019) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain yang menerima pesan tersebut. Informasi atau pesan tersebut dapat diterima dalam bentuk

(lisan atau tulisan). Komunikasi karyawan merupakan hal yang penting dalam kegiatan perusahaan tanpa adanya sebuah komunikasi maka pesan atau penyampaian pesan akan tidak terencana. Salah satu tantangan terbesar komunikasi merupakan adanya kesenjangan antara atasan ataupun bawahan hal ini dapat dibuktikan dengan indikator komunikasi menurut (Mangkunegara 2005) sebagai berikut :

a) Komunikasi kebawah

Dalam suatu organisasi, komunikasi mengalir dari otoritas yang lebih tinggi ke otoritas yang lebih rendah. atau komunikasi yang dilakukan oleh individu di tingkat hierarki lebih rendah ke tingkat lebih tinggi. Intruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan adalah bentuk yang paling umum.

b) Komunikasi keatas

Jumlah komunikasi ke atas dan ke bawah sama pentingnya. Dalam beberapa kasus, komunikator berada di jenjang yang lebih rendah dalam organisasi daripada penerima. Sulit untuk berkomunikasi dengan baik, terutama dalam organisasi besar. Kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyedia, dan proses permohonan atau keluhan adalah alat komunikasi ke atas yang sering yang sangat digunakan. Jika ini tidak ada, orang akan mencari cara lain untuk berkomunikasi dengan yang tidak ada. Saluran komunikasi atas yang efektif sangat penting karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbicara.

c) Komunikasi horizontal

Terseedianya arus komunikasi yang seringkali dilupakan dalam sebuah desain organisasi/perusahaan, komunikasi ini sangat penting bagi koordinasi dan intergarasi dari beragam fungsi didalam suatu organisasi/perusahaan. Komunikasi antara teman sejawat sering kali diperlukan untuk bekerja sama dan memenuhi kebutuhan sosial.

d) Komunikasi diagonal

Jika para anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui jalur lain, komunikasi diagonal sangat penting. Namun, jenis komunikasi ini jarang digunakan.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau menggambarkan coraknya suatu profesi.(Londa 2021). Profesionalisme memiliki sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional dalam faktanya mutu kualitas, serta tindak yang merupakan aspek penting didalam perusahaan itu sendiri sehingga menghasilkan komitmen karyawan untuk membangun kompetensi kemampuan profesionalnya dan terus mengembangkan strategi yang digunakannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu sendiri. Menurut Budi Rajab (2002:38) bahwa profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Selain itu, Menurut Mertin Jr dalam (Miftah Thoha 2001)

menyatakan karakteristik profesional yang menjadi indikator profesionalisme kerja karyawan, mencakup :

1. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan

Hal ini mengacu kepada tingkat kemampuan atau kemahiran pegawai yang tercermin oleh perilaku sehari-hari. Hal ini mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan lainnya.

2. Kesiapan

Kesiapan para karyawan untuk memberikan dengan apa yang dibutuhkan didalam pekerjaan itu sendiri baik dalam segi kemauan, dan ketepatan informasi yang jelas

3. Tanggung Jawab

Tuntutan tanggung jawab menjadi acuan penting dalam profesionalisme dalam meningkatkan komunikasi sehingga tidak terjadi kesalah pahaman antar sesama karyawan

4. Disiplin

Aspek disiplin membantu membangun sikap loyalitas, dengan adanya komunikasi yang baik maka terciptalah kedisiplinan yang baik jika sesuai dengan arahan baik dari atasan, bawahan ataupun rekan sejawat

5. Sikap Karyawan

Sikap orang dalam suatu perusahaan memiliki kemampuannya masing-masing, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan agar memenuhi target dari perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Performance, yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, adalah asal dari istilah "kinerja". Namun, kinerja dapat memiliki arti yang lebih luas, mencakup bukan hanya hasil tetapi juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama mereka melakukan tugas yang diberikan (Mankunegara, 2009) (Putri Adhisty et al. 2023)

Perusahaan

Menurut (Prof. Dr. H. Zainal Aikin and Dr. L. Wira Pria Suhartana 2016) bisnis adalah indakan terus-menerus yang dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Untuk mengelola bisnis ini, Anda memerlukan suatu wadah. Wadahnya adalah organisasi perusahaan

1. Perusahaan atau perusahaan swasta Sebuah bisnis yang didirikan dan dikelola oleh seorang pengusaha Perusahaan ini hanya dimiliki oleh satu pengusaha.
2. Organisasi yang memiliki persekutuan: persekutuan perdata, persekutuan komanditer, dan korporasi.
3. Badan hukum (korporasi), Perseroan Terbatas (PT), termasuk Koperasi, Perseroan Terbatas,

Perusahaan Saham Gabungan (Perum), Perseroan Terbatas, dan Yayasan.

METHOD

Menurut Creswell di Sugiyono (2012), lima jenis metode penelitian kualitatif termasuk studi kasus, etnografi, teori dasar, penelitian fenomenologis, dan penelitian naratif. Kerangka penelitian ini mencakup pendahuluan, dasar pemikiran, metode penelitian, hasil, diskusi, kesimpulan, dan rekomendasi untuk pembaca. Untuk menentukan bagaimana kemampuan dan beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja, penelitian ini bersifat teoritis dan empiris. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis empiris, yang menganalisis pengaruh kemampuan dan beban kerja tentang efektivitas karyawan di dunia usaha berdasarkan hasil penelitian dari berbagai bidang. Dengan menggunakan bahan referensi, buku referensi, Google Scholar.

RESULTS AND DISCUSSION

Pada pengaruh komunikasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan diperusahaan. Seorang individu yang memiliki komunikasi kerja yang baik memunculkan pemahaman yang baik tentang kinerja kayawannya. Peranan ini sangat pokok untuk membantu karyawan dalam menentukan pekerjaannya sehingga meningkatkan profesionalisme untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Anggada Hardoyogi Tampubolon and Ni Putu Nina Eka Lestari 2023); (Arifin 2019); (Putri Adhisty et al. 2023)(Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi 2021). Pada umumnya setiap perusahaan memiliki komunikasi yang baik pada setiap karyawannya sehingga meningkatkan profesionalisme dalam dunia pekerjaan. (Anggada Hardoyogi Tampubolon and Ni Putu Nina Eka Lestari 2023). Adapun hal-hal yang mempengaruhi hasil ini adalah komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, ataupun rekan sejawat sehingga meningkatkan profesionalisme kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Pengaruh Positif/ Signifikan terhadap Kinerja Karyawan)**

Peneliti	Judul	Hasil																
(Anggada Hardoyogi Tampubolon and Ni Putu Nina Eka Lestari 2023)	Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kehutanan Dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali	Tabel 2 Ringkasan Hasil Analisis <table><tr><th>No</th><th>Sumber</th><th>Probabilitas</th><th>Simpulan</th></tr><tr><td>1</td><td>X1 terhadap Y</td><td>0,037</td><td>Signifikan</td></tr><tr><td>2</td><td>X2 terhadap Y</td><td>0,000</td><td>Signifikan</td></tr><tr><td>3</td><td>X1 dan X2 terhadap Y</td><td>0,000</td><td>Signifikan</td></tr></table> Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial, komunikasi kerja dan profesionalisme kerja berpengaruh	No	Sumber	Probabilitas	Simpulan	1	X1 terhadap Y	0,037	Signifikan	2	X2 terhadap Y	0,000	Signifikan	3	X1 dan X2 terhadap Y	0,000	Signifikan
No	Sumber	Probabilitas	Simpulan															
1	X1 terhadap Y	0,037	Signifikan															
2	X2 terhadap Y	0,000	Signifikan															
3	X1 dan X2 terhadap Y	0,000	Signifikan															

Peneliti	Judul	Hasil										
		signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali. Komunikasi dan profesionalisme kerja berkontribusi 39,5% terhadap kinerja. Sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.										
(Putri Adhisty et al. 2023)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)	Kinerja karyawan meningkat secara signifikan seiring dengan aspek dampak lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah keadaan lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerjal fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua kondisil lingkungan kerja tersebut saling berkaitan dan seimbang. Jika Anda memiliki lingkungan kerja yang nyaman, pekerjaan Anda akan lebih optimal.										
(Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi 2021)	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia	BTabel 4.1. Hasil perhitungan penelitian <table><tr><th>Model</th><th>R</th><th>R Square</th><th>Adjusted R Square</th><th>Std. Error of the Estimate</th></tr><tr><td>1</td><td>.715^a</td><td>.512</td><td>.504</td><td>2.986</td></tr></table> Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja perusahaan. Hasil uji Sig. t dengan nilai dibawah alpha sehingga mempengaruhi signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1. Peneliti merekomendasi kepada perusahaan lebih meningkatkan variabel komunikasi organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan . 2. Untuk penelitian selanjutnya diharap menambah jumlah variabel selain variabel komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi dan kompensasi	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	1	.715 ^a	.512	.504	2.986
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate								
1	.715 ^a	.512	.504	2.986								

Tabel 2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Pengaruh Positif/ Signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Peneliti	Judul	Hasil
(Londa 2021)	Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Administrasi Pada Masyarakat Di Kantor Kelurahan Talikuran Barat Kecamatan Kawangkoan Utara.” Partisipasi Masyarakat Pada Pencegahan Dan Penanggulangan Virus Corona Di Kelurahan Teling Atas Kecamatan Wanea Kotamadya VI	Dapat disimpulkan Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan yang ada di Kantor Kelurahan Talikuran Barat yaitu kesimpulannya:1. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan yang dipakai dalam pelayanan administrasi tergolong rendah karena tingkat pendidikan pegawai yang rendah, walaupun pegawai mampu mengoperasikan computer dan perangkat software ada didalamnya, tingkat pendidikan juga berpengaruh namun disini lain pegawai yang ada mau berlatih untuk menjadi lebih baik dan menciptakan pelayanan yang baik juga.2.Kesiapan perangkat kelurahan dalam memberikan pelayanan sudah bisa dikatakan cukup baik karena pegawai mampu menunjukkan kesiapan mereka lewat memberikan pelayanan yang tepat sasaran dan kemudahan akses informasi mengenai pelayanan.3. Tanggung jawab dalam pelayanan juga sudah cukup baik dimana pegawai bisa menunjukkan sikap tanggung jawab mereka melalui prosedur pelayanan yang baik, melayani dengan baik, membantu masyarakat pada saat kegiatan pelayanan administrasi dan jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.4. Disiplin pegawai sudah cukup baik karena pegawai bisa memanfaatkan waktu kerja yang ada dengan sebaik mungkin, walaupun sering terlambat dalam masuk kantor, namun pegawai tetap menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan waktu yang ditentukan, kecuali pegawai mengharuskan tidak berada di kantor karena tugas luar.Tetapi keseluruhan tingkat disiplin pegawai cukup baik.5. Sikap pegawai sudah baik karena pegawai melayani masyarakat dengan senyum, sapa, santun dan menggunakan Bahasa yang jelas dan mudah dimengerti.

CONCLUSION

Berdasarkan pemaparan materi diatas, bisa disimpulkan bahwa pada umumnya perusahaan memiliki hubungan komunikasi yang baik dari atasan hal ini dibuktikan dari peneliti terdahulu (Anggada Hardoyogi Tampubolon and Ni Putu Nina Eka Lestari 2023);(Putri Adhisty et al. 2023);(Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi 2021);(Londa 2021). Namun terdapat hal penting yang harus diperhatikan untuk tetap menjaga agar komunikasi tetap terus berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah membangun inovasi untuk membina karyawan dengan melakukan pelatihan tentang pentingnya komunikasi kerja, profesionalisme kerja dan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan kembali terkait variabel komunikasi kerja dan profesionalisme kerja Variabel tersebut selaras dengan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam dunia perusahaan.

REFERENCES

- Anggada Hardoyogi Tampubolon, and Ni Putu Nina Eka Lestari. 2023. "Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kehutanan Dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali." *Journal of Applied Management and Accounting Science* 5(1):1–11. doi: 10.51713/jamas.v5i1.99.
- Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, Mohammad Insan Romadhan. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Feva Indonesia." *Jurnal Representamen* 07(01):60–68. doi: 10.22441/visikom.v19i02.14215.
- Arifin, Ari Rizqi Ridwan. 2019. *The Effect Of Communication, Work Discipline, And Work Supervision On Employee Performance Pt Prima Usaha Era Mandiri In Surabaya*.
- Londa, Very Y. 2021. "Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Administrasi Pada Masyarakat Di Kantor Kelurahan Talikuran Barat Kecamatan Kawangkoan Utara." *Partisipasi Masyarakat Pada Pencegahan Dan Penanggulangan Virus Corona Di Kelurahan Teling Atas Kecamatan Wanea Kotamandayewa* VII(102):43–52.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Evaluasi Kerja SDM*. Refika Aditama.
- Miftah Thoha. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prof. Dr. H. Zainal Aikin, S. H. S. U., and S. H. M. H. Dr. L. Wira Pria Suhartana. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Prenada Media Group.

Putri Adhisty, Salsabila, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, Febri Dwiyantri, Hanna Caroline Patricia, and Visi Khumairah Madani. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4(1):134–48. doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1408.