

PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KALTIM DIAMOND COAL SITE LOA GAGAK KUTAI KARTANEGARA

Silpiter Sului

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: silpiter.sului92@gmail.com

Abstract

This research aim to to test vertical communications and communications of horizontal by simultan have an effect on signifikan to employees performance, to test vertical communications and communications of horizontal by parsial have an effect on signifikan to employees performance and to test among vertical communications and communications of horizontal most having an effect on [of] signifikan to employees performance at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Crow of Kutai Kartanegara. This Type Research of researcher use quantitative research, with amount of sampel rounded up to become 86 research sampling employees the used propabilitas sampel. used Data analysis in the form of used doubled linear regresi to know influence of independent variable (X) which consist of vertical communications (X1) and communications of horizontal (X2) to variable of dependen that is Performance Employees (Y). Result of research of showed that doubled linear regression test by simultan found that entire/all independent variable that is Vertical Communications and Communications of Horizontal have an effect on signifikan to variable of dependen Performance Employees at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Crow of Kutai Kartanegara, by parsial found that independent variable that is Vertical Communications not have an effect on signifikan to variable of dependen Performance Employees and Communications of Horizontal have an effect on signifikan to variable of dependen Performance and variable test most having an effect on to be known that Communications variable of Horizontal represent most having an effect on variable to Performance Employees at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Crow of Kutai Kartanegara.

Keywords: *Communication, Performance Employees.*

Pendahuluan

Komunikasi horizontal dapat menghemat waktu serta mempermudah koordinasi. Beberapa kasus, komunikasi horizontal dapat dibenarkan secara formal. Seringkali komunikasi horizontal secara informal dibuat untuk memotong garis kewenangan vertikal dan dapat mempercepat pengambilan tindakan (Hasibuan, 2012). Komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan harus dijaga dengan baik, karena suatu perusahaan terdiri dari divisi divisi yang saling terhubung satu sama lain, sehingga bila iklim komunikasi yang dimiliki tidak baik, tentunya akan menghambat kinerja dari masing masing anggotanya. Sama dengan kehidupan kita yang menuntut akan kejujuran, tidak hanya jujur kepada diri sendiri namun juga dengan organisasi yang saat itu kita berdiri. Jujur tentang apa yang anggota ingin sampaikan.

PT. Kaltim Diamond Coal (KDC) adalah perusahaan perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 2009 dengan status penanaman modal dalam negeri. Kegiatan utama PT. Kaltim Diamond Coal adalah bergerak dalam bidang jasa kontraktor pertambangan umum yakni proses inti maupun non inti yang meliputi: kegiatan *land cleaning, over burden remover, coal getting, coal hauling*, rehabilitasi dan revegetasi lahan pasca tambang. Karyawan merupakan aset penting bagi PT. Kaltim Diamond Coal. Sebagai perusahaan kontraktor dalam bidang usaha pertambangan batubara, ketersediaan unit alat berat sebagai komponen utama dari proses operasional perusahaan. Dalam pengoperasiannya, PT. Kaltim Diamond Coal melakukan operasi tambang secara manual, menggunakan ketersediaan unit alat berat yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa pada PT. Kaltim Diamond Coal di Kabupaten Kutai Kartanegara mengalami permasalahan terkait dengan komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan seperti kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya sehingga pekerjaan itu tersebut membuat mereka merasa sulit untuk menyelesaikan dengan waktu yang diberikan oleh atasan terhadap mereka. Sering mereka mendapatkan tugas dari atasan dengan waktu yang diberikan tentu dengan pekerjaan yang begitu banyak dikarenakan PT. KDC ini mempunyai dua lokasi penambangan. Apabila ada masalah atau pekerjaan yang harus dikerjakan, mereka langsung dikirimkan untuk menyelesaikan pekerjaan itu tersebut, tentu ini membuat mereka menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan mereka juga memiliki pekerjaan sehari-hari yang seharusnya mereka kerjakan dengan waktu yang harus diselesaikan.

Permasalahan yang timbul dari komunikasi horizontal dan vertikal yaitu kurangnya koordinasi antar sesama rekan kerja. Selain itu, kurang adanya kerja sama yang objektif dalam memberikan informasi dan cara berkomunikasi. Menurut Kurniawan (2016), komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik. Dalam organisasi,

komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting kelangsungan hidup suatu organisasi. Mangkunegara & Prabu (2005) mengatakan bahwa hambatan-hambatan pada komunikasi horizontal banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi keatas dan komunikasi ke bawah. Ketiadaan kepercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai- yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

Permasalahan-permasalahan lain terkait rendahnya kinerja karyawan dan pencapaian produksi batubara PT. Kaltim Diamond Coal di Kabupaten Kutai Kartanegara membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Menurut Susanto (2019) karyawan menemukan makna hidup dalam bekerja, tetapi akibat krisis kepemimpinan banyak orang yang menderita, mengalami *burnout* atau tidak dapat menikmati hidup. Untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu dipahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia organisasi (Siregar *et. al.*, 2021). Lebih jauh lagi, Peneliti tertarik untuk meneliti tentang komunikasi yang dilakukan pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Metode

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Maksud dari penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat. Tujuan yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah kepada karyawan PT. Kaltim Diamond Cool Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. Teknik sampling untuk penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara berjumlah 594 Karyawan. dan peneliti menetapkan pembagian sampel sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Departemen	Jumlah Populasi Menurut Stara	Rumus	Total
HRD & GA	48	$48/594 \times 86$	7
Mine Plan	29	$29/594 \times 86$	4
Port & Quality, HSE	121	$121/594 \times 86$	18
Logistik	45	$45/594 \times 86$	6
Produksi	239	$224/594 \times 86$	32
Hauling & Support	109	$109/594 \times 86$	16
Trainer	3	$3/594 \times 86$	3
Jumlah	594		86

sumber: PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara, 2018

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan langkah langkah sebagai berikut: Observasi, Wawancara, Studi Pustaka. Skala yang dipakai peneliti untuk mengukur variabel di dalam penelitian adalah skala likert. Skala likert yaitu pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui sikap dari penelitian persepsi seseorang atau kelompok tentang sebuah fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, dan di ikuti dengan Analisis Regresi Linier Berganda yaitu, Persamaan Regresi, Koefisien Determinasi R^2 , Uji F, dan Uji T.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	N	Keterangan
Komunikasi Vertikal (X1)	Indikator X1.1	0,922	0,212	86	Valid
	Indikator X1.2	0,938	0,212	86	Valid
	Indikator X1.3	0,937	0,212	86	Valid
	Indikator X1.4	0,663	0,212	86	Valid
Komunikasi Horizontal (X2)	Indikator X2.1	0,666	0,212	86	Valid
	Indikator X2.2	0,690	0,212	86	Valid
	Indikator X2.3	0,819	0,212	86	Valid
	Indikator X2.4	0,654	0,212	86	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Y.1	0,622	0,212	86	Valid
	Indikator Y.2	0,821	0,212	86	Valid
	Indikator Y.3	0,745	0,212	86	Valid
	Indikator Y.4	0,586	0,212	86	Valid

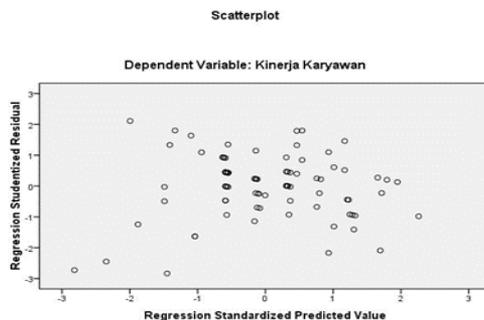
sumber: data diolah, 2021

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Komunikasi Vertikal (X1)	0,890	4	Reliabel
2	Komunikasi Horzintal (X2)	0,612	4	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,608	4	Reliabel

sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan penyajian data pada tabel 2 dan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Untuk selanjutnya, dapat dilakukan pengujian-pengujian berikutnya.



Gambar 1. Hasil Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas
sumber: data diolah, 2021

Tabel 4. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.073	.437		4.746	.000
Komunikasi Vertikal	-.021	.066	-.032	-.313	.755
Komunikasi Horizontal	.501	.113	.449	4.424	.000

sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, Nilai konstanta adalah 2,073 menyatakan bahwa jika variabel Komunikasi Vertikal (X_1) dan Komunikasi Horizontal (X_2) nilainya adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 2,073. Variabel Komunikasi Vertikal sebesar -0,021. Jika variabel Komunikasi vertikal diturunkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar - 0,021. Variabel Komunikasi Vertikal mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,501, artinya variabel Komunikasi Horizontal (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel komunikasi horizontal ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,501.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. Terlihat dari nilai f hitung terdapat pengaruh secara signifikan antara Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara.

Tabel 5. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.076	2	3.038	10.078	.000 ^a
	Residual	25.020	83	.301		
	Total	31.096	85			

sumber: data diolah, 2021

Tabel 6. Uji T Parsial

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.073	.437		4.746	.000
	Komunikasi Vertikal	-.021	.066	-.032	-.313	.755
	Komunikasi Horisontal					
		.501	.113	.449	4.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Vertikal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi Horizontal terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa komunikasi horizontal berhubungan sangat kuat dan searah sebesar 0,795 (signifikan) dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95% (Absor, 2017).

Simpulan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. Komunikasi Vertikal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dan Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. Pimpinan PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara seharusnya dapat memperbaiki prosedur kerja tentang perekrutan karyawan yaitu dengan berkoordinasi dengan divisi *trainer* agar perekrutan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pimpinan juga harus berkoordinasi dengan divisi agar tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan SOP yang ada.

Daftar Pustaka

- Absor, U. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL, KOMUNIKASI HORIZONTAL DAN KOMUNIKASI DIAGONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARENG JOMBANG* (Doctoral dissertation, Stie Pgri Dewantara).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, N. (2016). *PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL, KOMUNIKASI HORIZONTAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. AWING DAN SON GRESIK* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT GOJEK INDONESIA CABANG SAMARINDA*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18-29.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. *Agora*, 7(1).