

KUALITAS KOMUNIKASI ORGANISASI KARYAWAN

PT MESINDO TEKNINESIA DI KOTA DURI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi



OLEH :

**RANDY KUSWENDI
10943007672**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

KUALITAS KOMUNIKASI ORGANISASI KARYAWAN PT MESINDO TEKNINESIA DI KOTA DURI

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di kota duri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di kota duri, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh serta di teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan. Data akan diolah dalam penelitian ini berbentuk tabel dan angka, kemudian dipersentasekan dalam bentuk kalimat untuk menentukan berkualitas atau tidak berkualitasnya kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di kota duri.

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mesindo Tekninesia yang berjumlah sebanyak 100 orang. Dan sampelnya berjumlah 50 orang. Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan rumus slovin.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui tiga cara yaitu observasi, dokumentasi dan angket yaitu dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab dan menjadi bahan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tabel-tabel persentase kemudian di olah dengan menggunakan rumus $P = \frac{F}{N} \times 100\%$. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa “ kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di kota duri menunjukkan hasil yang cukup atau sedang kualitas komunikasi organisasinya “. Jika di persentasekan maka dapat dilihat hasilnya adalah 74.75%. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa hasil 74.75% ini terdapat di tingkatan ke 2 berkisar antara 56% – 75%. yang dapat dikatakan bahwa kualitas komunikasi organisasi yang dilakukan oleh PT Mesindo Tekninesia adalah cukup atau sedang kualitas komunikasi organisasinya.

KATA PENGANTAR

Bismillah hirrahman nirrahim

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir atau yang lebih dikenal dengan skripsi ini.

Sholawat dan salam buat junjungan alam yakni nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan penerangan dan membawa umat islam ke alam yang berilmu pengetahuan, sehingga kita bisa menikmatinya saat ini.

Penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi guna untuk menyelesaikan pendidikan di bidang Ilmu Komunikasi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa begitu kompleks kiranya tantangan dan rintangan yang penulis hadapi dalam menyelesaikan skripsi ini, namun hal itu penulis jadikan sebagai semangat dan dorongan dalam menggapai cita-cita. Apalagi banyak pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak atas segala bantuan, dorongan dan motivasi semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai, terutama kepada :

1. Ibunda “Tisnawati” dan ayahanda “Jumadi” yang dengan penuh kasih sayang memberikan segalanya.

2. Bapak Prof.Dr.Nazir Karim, MA. Sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Yasril Yazid M,Si. Sebagai dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Suska Riau
4. Bapak Dr. Nurdin Abdul Halim, MA dan Bapak Firdaus El Hadi, M.Soc.Sc selaku pembimbing serta sebagai ketua jurusan dan sekretaris jurusan yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikirannya untuk memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan penulis.
5. Ibu Dra. Silawati, M. Pd selaku PA yang telah memberikan nasehat, masukan selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
6. Bapak Elfiandri M.Si dan Bapak Musfialdi M.Si selaku penguji dalam ujian skripsi yang telah membantu penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak Ginda, Bapak Ade, Bapak Toni, Bapak Sudianto, Bapak Perdamaian, Ibu Intan Kemala, Ibu Titi Antin, dan Seluruh dosen jurusan ilmu komunikasi yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu, serta seluruh staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi terutama kak Reno, kak Yeye, kak Rani, bang Nofri dan

seluruhnya yang telah turut membantu serta memberi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT Mesindo Tekninesia yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
9. Abangku Rian Satria Romadi dan adikku Ricson Rinaldidan yang paling kecil Radid Affandi serta seluruh keluarga yang memberikan perhatian, semangat dan motivasi untuk melakukan yang terbaik.
10. Buat Jihan Syah Fitri dan Keluarga yang selalu setia mendoakan dalam keadaan susah maupun senang sertamemotivasi penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan seperjuangan yang telah memberikan semangat dan dorongan terhadap penulis “Akbar, Abuzar, Inel Fitriani, Julis Suryani, dan seluruh mahasiswa/I ilmu komunikasi baik senior, teman angkatan maupun junior serta KOM E Angkatan 09 serta semua pihak yang tak mampu penulis sebut satu persatu”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik itu dari segi penulisan maupun penyajian. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis sripsi ini. Semoga sripsi ini bermanfaat untuk kita semua, amin Ya Robbal'almin.

Pekanbaru, 23 Oktober 2013

Penulis

Randy Kuswendi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Istilah	5
D. Permasalahan	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
F. Kerangka Teoritis	8
G. Konsep Operasional	17
H. Metode Penelitian	18
I. Sistematika Penulisan	22
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat PT Mesindo Teknnesia	23
B. Struktur Organisasi	24
C. Tugas dan Fungsi Masing – Masing	26
BAB III PENYAJIAN DATA	
A. Penjelasan	37
B. Data Responden	37
C. Bentuk Komunikasi Orgaisasi	40
BAB IV ANALISA DATA	
A. Penjelasan	50
B. Kualitas Komunikasi Organisasi Karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri	50
C. Kualitas Komunikasi Organisasi Secara Keseluruhan	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	69
B. Saran-Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan agar perusahaan yang dijalankannya senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan memiliki komunikasi organisasi yang solid dan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia atau sering diistilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan yang merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya karyawan maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya alam yang banyak (Dedi, 2005:113).

Suatu perusahaan baik besar maupun kecil dalam mencapai keberhasilannya tidak semata – mata oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditemukan kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan dan mengendalikan komunikasi organisasi dalam proses tersebut.

Oleh karena itu dalam suatu perusahaan dibutuhkan komunikasi organisasi untuk menjalankan dan menyatukan karyawan yang ada

diperusahaan tersebut. Komunikasi organisasi sangat penting dijalankan karena merupakan proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian, pendek kata agar terjadi penyetaraan dalam kerangka referensi maupun bidang pengalaman.

Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting, baik dalam organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintah. Khususnya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Dengan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, diharapkan akan terciptanya saling pengertian diantara semua elemen organisasi, pengaruh komunikasi organisasi sangat besar terhadap peningkatan kinerja, oleh karena itu komunikasi organisasi menjadi sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan, khususnya dalam hal peningkatan kinerja (Dedi, 2005:114).

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Sisi ketiga

adalah antara karyawan kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing (Robbins, 2002:35).

Dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah, keinginan untuk maju selalu ada dan merupakan salah satu target jangka panjang yang telah direncanakan sejak berdirinya perusahaan atau instansi tersebut. Hal ini cukup disadari karena suatu perusahaan atau instansi tidak bisa mewujudkan kemajuan tanpa adanya kerjasama dalam organisasi-organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mempromosikan dan melindungi perusahaan. sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif (Robbins, 2002:146).

Tingginya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2002:272). Dengan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, diharapkan akan tercipta saling pengertian diantara semua element yang ada di PT Mesindo Tekninesia.

Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya

salah faham dan konflik komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar.

Komunikasi organisasi ini terbuka bagi setiap tingkat jabatan di perusahaan tersebut. Baik itu komunikasi dengan rekan sekerja, atasan kepada bawahan, ataupun sebaliknya. Komunikasi organisasi ini juga di dukung oleh beberapa system yang memudahkan element-element yang ada di perusahaan tersebut untuk berkomunikasi.

Dengan komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, diharapkan semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan benar – benar sesuai dengan harapan perusahaan itu sendiri. Dari hal ini, penulis ingin melihat kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut; **Kualitas Komunikasi Organisasi Karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri.** Dengan harapan penelitian ini dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri.

B. Alasan Pemilihan Judul

Alasan peneliti dalam memilih judul penelitian ini adalah:

1. Komunikasi organisasi sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi.
2. Judul ini relevan dengan jurusan yang penulis ambil, yaitu ilmu komunikasi serta ini sesuai dengan kemampuan penulis, baik dari segi pikiran, financial, maupun waktu, serta lokasi PT Mesindo Tekninesia yang letaknya tidak berjauhan dari tempat berdomisilinya penulis.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam judul skripsi ini, maka penulis perlu menegaskan beberapa istilah yang terdapat pada judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Kualitas, menurut kamus lengkap bahasa Indonesia, kualitas didefinisikan sebagai: baik buruknya suatu keadaan (poerwodaminta, 2007:621).
2. Komunikasi organisasi, adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Devito,1997:340). Komunikasi organisasi menurut Goidhaber adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Arni,1995:67). Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan

penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Faules, 2001:31).

3. Karyawan Menurut versi online merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka organisasi dan sumber daya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti (Rico Sierna dan Eva H. Saragih,2006)
4. PT. Mesindo Teknnesia adalah : Perusahaan yang bergerak di bidang sipil , bangunan dan kontruksi mekanikal / eliktrikal.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari latar belakang di atas sebagai berikut :

Bagaimana Kualitas Komunikasi Organisasi karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri?

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah tentang Kualitas Komunikasi Organisasi karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri?

3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Kualitas Komunikasi Organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagai konsekuensi penelitian ini, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Kaulitas Komunikasi Organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri.

2. Kegunaan Penelitian.

- a. Secara toritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam memperkaya kajian ilmu komunikasi. Serta nantinya dapat digunakan sebagai masukan bagi para mahasiswa ilmu komunikasi
- b. Secara praktis, dari hasil penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan atau masukan bagi karyawan dalam berkomunikasi. Khusus nya bagi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri. Dan Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada jurusan Ilmu Komunikasi serta mendapatkan gelar sarjana Ilmu Komunikasi di UIN Suska Riau.

F. Kerangka Teoritis

1. Kualitas

Kualitas adalah penilaian terhadap sebuah object yang menghasilkan suatu gambaran secara abstract yang timbul dalam otak masing-masing yang selanjutnya akan diproses untuk menjadi sebuah penilaian. Fungsi utama kata “kualitas” adalah untuk memberikan gambaran kepada seseorang tentang sesuatu yg belum orang itu ketahui karena orang memiliki system yang disebut imajinasi, maka setelah orang itu mendengar kualitas tentang sesuatu, otak bekerja menggambar object tersebut, tetapi ingat hanya gambaran di dalam otak.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi mutlak terjadi dalam suatu organisasi, karena didalam suatu organisasi pasti terjadi pertukaran ataupun penyebaran informasi, dimana kesemuanya tercakup kedalam kajian komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi dipandang dari suatu *perspektif interpretif (subjekrif)* adalah proses menciptakan makna atas interaksi yang dilakukan organisasi. Jadi komunikasi itu adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi (Faules, 2001:33).

Komunikasi organisasi menurut *Goldhaber* didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan

hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau saling berubah – ubah (Arni,1995:67). Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerja sama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan petunjuk dan penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit – unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya yang berfungsi dalam suatu lingkungan (Faules, 2001:32).

a. Dimensi Komunikasi Organisasi

Dimensi komunikasi organisasi tercakup kepada komunikasi internal, yaitu proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi demi kepentingan organisasi. Dalam bentuk arah arus komunikasi, komunikasi organisasi sangat penting. Adapun beberapa arus komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut (Devito,1997:346)

1) Komunikasi Vertikal

a) Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ini merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Sebagai

contoh; pesan yang dikirim oleh manajer kepada karyawannya atau dari dekan fakultas kepada para dosennya adalah komunikasi kebawah. Perintah seringkali merupakan contoh jelas untuk berkomunikasi kebawah (Faules,2001: 184).

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut *Katz* dan *kahn* di buku (Faules,2001:185).

- 1) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- 4) Informasi mengenai kinerja karyawan.
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas

Para karyawan di seluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu diberi informasi. Manajemen puncak hidup dalam dunia informasi. Kualitas dari kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat. Manajemen puncak harus memiliki informasi dari semua unit dalam organisasi, dan harus memperoleh informasi untuk semua unit.

b) Komunikasi Keatas

Yaitu pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, misalnya; para pelaksana manajernya, atau para dosen ke dekan fakultas. Jenis komunikasi ini biasanya mencakup (1) kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, (2) masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertanyaan yang belum terjawab, (3) berbagai gagasan untuk perubahan dan sasaran-sasaran perbaikan; dan (4) perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mengenai organisasi, pekerjaan itu sendiri dan pekerjaan lainnya. Komunikasi ini sangat penting untuk mempertahankan dan bagi pertumbuhan organisasi. Komunikasi ini memberikan manajemen umpan balik yang diperlukan mengenai semangat kerja karyawan dan berbagai ketidak puasan yang mungkin terjadi (Fauler, 2001: 189-190).

Komunikasi vertikal biasanya terjadi dalam bentuk:

- 1) Pemberitahuan tentang apa yang harus dilakukan oleh bawahan, seperti pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
- 2) Informasi seputar persoalan-persoalan kerja yang belum terpecahkan.
- 3) Pemberian saran oleh atasan kepada bawahan terhadap unit-unit atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.

- 4) Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dan organisasi.

Menurut Donald Adler dan George Radman (dalam S. Djuansa, 1994: 133) *downward communication* (komunikasi atasan dengan bawahan) ini berfungsi:

- 1) Pemberi atau penyampaian intruksi kerja (*job instruction*)
- 2) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan.
- 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan yang berlaku.
- 4) Pemberi motivasi kepada karyawan atau pegawai untuk bekerja lebih baik.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi antara rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Yaitu pesan antara sesama manajer ke manajer, karyawan ke karyawan. Pesan semacam ini bisa bergerak dibidang yang sama didalam satu organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode dan masalah. Hal ini membantu organisasi menghindarkan beberapa masalah dan

memecahkan yang lainnya. Komunikasi ini juga membangun semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan (Faules, 2001:195).

Adapun tujuan dari komunikasi horizontal adalah:

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
- b) Berbagai informasi mengenai rencana dan kegiatan.
- c) Memecahkan masalah, memperoleh pemahaman bersama.
- d) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan.
- e) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona.

Melihat kasus yang telah dijelaskan pada latar belakang maka komunikasi bisa berjalan dengan baik tanpa banyak hambatan menurut *Thill* dan *Bovee*, komunikasi dikelompokkan menjadi empat model komunikasi diantaranya model roda, rantai, lingkaran dan model bintang. Efisiensi dan efektifitas arus informasi dalam organisasi dipengaruhi oleh suasana komunikasi dalam organisasi. Arus komunikasi tidak akan berjalan dengan lancar seandainya pimpinan mengabaikan informasi dari bawahannya atau pimpinan membatasi arus informasi kepada para bawahannya. Hal – hal yang mempengaruhi suasana komunikasi antara lain : model komunikasi yang digunakan (Pratminingsih, 2006:18)

Tabel 1

Perbandingan model komunikasi menurut *Thill* dan *Bovee* sebagai berikut:

Model Komunikasi				
Alat ukur	Model roda	Model rantai	Model lingkaran	Model bintang
Kecepatan	Sangat cepat	Cepat	Lambat	Lambat/Cepat
Akurasi	Baik	Baik	Jelek	Bagus/Jelek
Moral	Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat tinggi
Kejelasan peranan	Sangat jelas	Jelas	Tidak ada	Tidak ada
Stabilitas	Sangat stabil	Stabil	Tidak stabil	Tidak stabil
Kreativitas	Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat tinggi
Kemampuan beradaptasi	Rendah	Rendah	Tinggi	Tinggi

Sumber Pratminingsih, Sri Astuti. (2006. Hal : 18).

Tabel diatas merupakan perbandingan model komunikasi sebaiknya menyesuaikan model komunikasi yang dipilih dengan tujuan komunikasi sehingga diperoleh suasana komunikasi yang mendukung tercapainya tujuan komunikasi. Jika sebuah organisasi bermaksud untuk membuat ketepatan kinerja dengan ketentuan rencana kerja dengan hasil kerja yang akurat maka

organisasi menggunakan model roda. Di lain pihak jika organisasi bermaksud untuk membuat kemampuan para karyawan menjadi lebih kreatif dan mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan maka organisasi menggunakan model bintang.

b. Fungsi komunikasi dalam organisasi

Menurut sandjaja komunikasi dalam organisasi memiliki empat fungsi, yaitu; fungsi informatif, regulatif, persuasif, integratif (Burhan,2007:274).

- 1) Fungsi informatif, yaitu organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.
- 2) Fungsi regulatif, fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu: (a). berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Juga memberi perintah atau instruksi supaya perintah -perintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. (b). berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja.

- 3) Fungsi persuasif, dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan.

- 4) Fungsi integratif, setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu: (a) saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (buletin, newsletter) dan laporan kemajuan organisasi. (b) saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olah raga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori the structuring style, karena di dalam teori ini gaya komunikasi nya memanfaatkan pesan – pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi (Sanjaya, 2005 : 4.16).

Alasan mengapa penulis menggunakan teori ini adalah karena teori ini sangat relevan dengan penelitian yang penulis lakukan. Di dalam teori ini ia menggambarkan semua perintah dari atasan dianggap sesuatu yang harus dilaksanakan oleh bawahan untuk tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

G. Konsep Operasional

Yang saya teliti dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi horizontal atau antar unit – unit yang sama.

Indikator pada penelitian ini adalah :

- a. Terjadinya komunikasi dari atasan ke bawahan
 - 1) Frekuensi komunikasi
 - 2) Media yang digunakan
 - 3) Pesan yang disampaikan.
- b. Terjadinya komunikasi dari bawahan ke atasan
 - 1) Frekuensi komunikasi
 - 2) Media yang digunakan
 - 3) Pesan yang disampaikan.
- c. Terjadinya komunikasi horizontal (antara unit – unit yang sama)
 - 1) Frekuensi komunikasi
 - 2) Media yang digunakan
 - 3) Pesan yang disampaikan.

d. Kualitas komunikasi organisasi secara keseluruhan.

H. Metodologi penelitian

1. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif persentase. dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Periset ini lebih mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi atau perwakilan dari seluruh populasi. (Kriyantono, 2006: 55).

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri di Jalan Jawa Ujung No 192 Duri.

3. Subjek dan objek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mesindo Teknnesia. Sementara objek penelitian ini adalah kualitas komunikasi organisasi.

4. Populasi dan sampel

dalam mencari populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mesindo Teknnesia sebanyak 100 orang. Dan menggunakan sampel 50 orang berdasarkan rumus Slovin (Kriyantono, 2006:164).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{100}{1 + 100(10\%)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(001)}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50 \text{ Orang.}$$

5. Teknik pengumpulan data

Data diperoleh dari

a. Angket

Angket adalah menyebarkan sejumlah pertanyaan terhadap responden atau karyawan di PT Mesindo Tekninesia tersebut. Jumlahnya di sesuaikan dengan jumlah sampel. Pertanyaan yang akan diajukan mengacu kepada indikator dari kedua variabel dalam penelitian ini Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data seputar kualitas komunikasi organisasi.

b. Observasi

Observasi ialah suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti langsung mencari data ditempat objek penelitian berada untuk mendapatkan informasi yang jelas dan sebenarnya secara langsung. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data awal sebelum penelitian dilakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengambilan data pada dokumen-dokumen yang berkenaan dengan penelitian peneliti tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri.

6. Teknik analisa data

Setelah data yang berasal dari lapangan terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut. Penulis menggunakan teknik analisa data dengan metode kuantitatif persentase, yaitu riset yang hasil analisisnya disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam bentuk uraian (Hasan, 2004:30).

Untuk memperjelas penelitian ini maka penulis akan menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi atau jumlah

N = Total Jumlah Responden.

Dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

- a. 76 – 100% : Dikategorikan memiliki persepsi yang tinggi.
- b. 56 – 75% : Dikategorikan cukup atau sedang
- c. 40 – 55% : Dikategorikan kurang berpersepsi.
- d. 0 - 40% : Dikategorikan tidak berpersepsi

(Kriyantono 2008:138).

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari 5 (lima) bab dan beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konsep operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab ini memuat tentang riwayat singkat perusahaan, struktur organisasi dan personalianya, dan aktivitas perusahaan.

BAB III : Penyajian Data

BAB IV : Analisa Data

BAB V : Penutup Terdiri Kesimpulan Dan Saran.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mesindo Teknnesia adalah : Perusahaan yang bergerak di bidang sipil , bangunan dan kontruksi mekanikal / eliktrikal yang mengerjakan project-project di Perusahaan (PT Mesindo Teknnesia).

1. PT. Chevron Pasific Indonesia.
2. PT. Schlumberger Indonesia
3. PT. Thiess Indonesia.

PT. Mesindo Teknnesia telah berdiri sejak tahun 1994 di Jakarta, telah berdiri pada 8000 M² dan luas lahan 3000 M³, layanan workshop PT. Mesindo Teknnesia telah mengadopsi konsep LAYANAN TOTAL dalam hal Standar Mutu Internasional (IEEE, ANSI / NEMA, VDE, IEC, EASA, API, NFPA dan standar yang terkait) (Dokumen. PT Mesindo Teknnesia, 2013).

Ruang lingkup layanan PT. Mesindo Teknnesia meliputi petrokimia, industri manufaktur, Rail-ways, perusahaan minyak, otoritas pembangkit listrik, dan lain sebagainya. Keahlian teknis seumur hidup untuk mesin industri dan pembangkit listrik pembangkit terdiri dari layanan portofolio workshop PT. Mesindo Teknnesia. Kombinasi desain, instalasi, pemadaman, pemeliharaan, pengujian dan keterampilan mencari-cari kesalahan memastikan bahwa setiap item peralatan industry (Dokumen PT Mesindo Teknnesia, 2013).

Praktis, di tempat layanan engineering, evaluasi, analisis, inspeksi dan pengujian generator besar yang PT. Mesindo Teknnesia didukung oleh kemampuan teknologi maju dalam fasilitas kredit gabungan Powertech Lab. Inc. dan Volts Industri Inc yang memungkinkan evaluasi cepat dan spesifikasi dan analisis data dari insiden kegagalan (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

B. Struktur Organisasi

Organisasi berhubungan dengan kegiatan manusia agar dapat bekerja sama kearah pencapaian tertentu. Menurut Gilbert (1977) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. maka hendaknya dalam penempatan setiap karyawan harus sesuai dengan pendidikan, keahlian serta kemampuan yang dimilikinya.

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan pelaksanaan secara rasional dan efektif. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh 2 faktor yaitu sumber daya manusia atau karyawan dan sarana prasarana pendukung atau fasilitas kerja lainnya. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia atau karyawan, maka niscaya organisasi tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu struktur organisasi berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia maupun operasional suatu perusahaan.

C. Tugas dan Fungsi Masing - Masing

1. Project Manager

Seorang manajer proyek adalah orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan proyek dinyatakan. Tanggung jawab manajemen proyek utama meliputi menciptakan tujuan proyek yang jelas dan dapat dicapai, membangun persyaratan proyek, dan mengelola kendala segitiga manajemen proyek, yaitu biaya, waktu, ruang lingkup, dan kualitas (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Seorang manajer proyek sering perwakilan klien dan harus menentukan dan mengimplementasikan kebutuhan yang tepat dari klien, berdasarkan pengetahuan tentang perusahaan yang mewakili mereka. Seorang manajer proyek adalah kesenjangan menjembatani antara tim produksi dan klien. Jadi dia harus memiliki pengetahuan yang wajar industri ia berada dalam sehingga ia mampu memahami dan membahas masalah dengan salah satu pihak. Kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai prosedur internal partai kontrak, dan untuk membentuk hubungan yang dekat dengan wakil dicalonkan, sangat penting dalam memastikan bahwa isu-isu kunci biaya, waktu, kualitas dan di atas semua, kepuasan klien, dapat terwujud (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Istilah dan judul 'manajer proyek' telah datang untuk digunakan secara umum untuk menggambarkan orang yang diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan sebuah proyek. Namun, lebih tepat digunakan untuk menggambarkan seseorang dengan penuh tanggung jawab dan tingkat yang

sama kewenangan yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah proyek. Jika seseorang tidak memiliki tingkat tinggi baik tanggung jawab dan wewenang maka mereka lebih baik digambarkan sebagai administrator proyek, koordinator, fasilitator atau Expeditor (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

2. Advisor

Advisor bertugas membangun hubungan baik dengan nasabah dan *partner perusahaan*. Kemudian, tentu melakukan penggambaran visi dan misi serta progres pekerjaan sebagai solusi keuangan nasabah sesuai dengan kebutuhan perencanaan keuangan nasabah. Orang dengan profesi ini juga harus bertanggungjawab terhadap *business process*, mulai dari pengisian dokumen sampai dengan daftar *sales service*-nya (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

3. Superintendent

Superintendent adalah wakil mutlak dari perusahaan yang Mengkoordinir seluruh pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Bertanggung jawab atas segala pelaksanaan proyek dari awal sampai akhir. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kontrak. Memotivasi seluruh stafnya agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan pekerjaannya masing-masing (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

4. QA / QC

Quality control adalah suatu pengawasan dan pengendalian mutu yang dilakukan pada setiap tahap/stasiun proses awal hingga pekerjaan selesai (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Tujuan quality control : untuk mengawasi dan mengendalikan proses kerja sehingga pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Dokumen PT Mesindo Tekninesia)

5. Equipment & Transportation

Equipment & transportation adalah alat untuk mempermudah jalannya pekerjaan seperti: alat berat, mobil, bus, dan lain – lain (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

6. ADM & HRD

a. HRD bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (Preparation and Selection)

1) Persiapan (Preparation)

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam hal melakukan persiapan, antara lain vactor internal dan factor eksternal. Faktor internal dalam persiapan meliputi jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen terkait, dan sebagainya. Sedangkan factor eksternal dalam hal persiapan meliputi hukum ketenagakerjaan, kondisi pangsa tenaga kerja, dan lain sebagainya (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

2) Rekrutmen Tenaga Kerja (Recruitment)

Recruitment adalah sebuah proses untuk mencari calon pegawai atau karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini HRD perlu melakukan

analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (job description) dan juga spesifikasi pekerjaan (job specification) (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

3) Seleksi Tenaga Kerja (Selection)

Pengertian dari seleksi tenaga kerja adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat. Tahapan yang dilakukan dalam proses seleksi tenaga kerja, yaitu melihat daftar riwayat hidup/ CV, melakukan seleksi awal berdasarkan CV pelamar, pemanggilan pelamar untuk tes interview, menguji calon karyawan dengan test tertulis, proses interview/ wawancara kerja, dan proses selanjutnya (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

b. Pengembangan dan Evaluasi Karyawan (Development and Evaluation)

Agar tenaga kerja atau karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan atau organisasi, maka ia harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Proses pengembangan dan evaluasi karyawan dilakukan sebagai sebuah pembekalan agar tenaga kerja dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya, serta meningkatkan kinerja yang ada (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

c. Pemberian Kompensasi dan Proteksi pada Pegawai

Kompensasi adalah imbalan atau upah atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi harus tepat dan sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan atau kerugian pada organisasi atau perusahaan (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

7. IT

IT singkatan dari teknologi, IT merupakan suatu pekerjaan yang bertanggung jawab tentang hasil pekerjaan yang akan dikirim melalui email, perangkat alat elektronik lainnya dan menyiapkan apa saja yang dibutuhkan apabila perusahaan diminta untuk mempersentasikannya dihadapan kolega dan perusahaan lainnya (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

8. HES

HES adalah singkatan dari Health, Safety, Environment. HES merupakan salah satu bagian dari manajemen sebuah perusahaan. Ada manajemen keuangan, manajemen sdm, dan juga ada Manajemen HES (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

HES bukan merupakan suatu standard. Namun dalam menerapkan HES kita perlu mengadopsi beberapa standard. Untuk sektor minyak dan gas, beberapa standard tentang HES yang dapat dipakai adalah :

- a. API RP 750, tentang Process Safety Management
- b. OSHA CPR 119.10. 110, tentang Process Safety Management
- c. OHSAS 18001, tentang Occupational Health and Safety

- d. Kepmenaker tentang SMK3
- e. NFPA, National Fire Protection Association
- f. NEC, National Electrical Code
- g. LSC, Life Safety Code

HES distrukturkan secara sistematis sebagai sebuah sistem manajemen sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran dan visinya dalam aspek Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Lingkungan. Sebagai sebuah sistem, maka ini adalah panduan dan aturan main bagi semua jajaran baik team manajemen maupun pekerja dan sub lini organisasi yang ada dalam organisasi/perusahaan (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Beberapa perusahaan mengintegrasikan sistem manajemen HES ini dengan Sistem Manajemen Sekuriti (Security) dan/atau Mutu (Quality). Bahkan ada yang mengintegrasikan dengan semua aspek, spt. HR, Finance, Marketing dll, sehingga terkadang nama sebuah sistem tidak lah terlalu penting, karena yang essential adalah refleksi dari sistem itu sendiri dalam implementasinya (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Sebagai sebuah sistem manajemen modern, maka dokumentasi untuk panduan dan pengimplementasian harus disusun dan disahkan untuk digunakan. Jenis dan tipe dokumen-dokumen tersebut tergantung dari ukuran organisasi, jenis usaha, kompleksitas proses yg terlibat dalam organisasi tersebut, tetapi paling tidak secara umum dokumen-dokumen tersebut adalah :

- a. Kebijakan HSE dan/atau Sekuriti dan/atau Mutu

- b. Proses-proses yang diperlukan untuk operasional perusahaan dan pengendaliannya.
- c. Prosedur-prosedur yang dibutuhkan untuk mendukung point 2
- d. Panduan/guideline
- e. Form-form isian yang berguna untuk kerangka pencatatan sebuah aktifitas atau bukti pencapaian sebuah proses tertentu.

Untuk hal di atas, sudah ada standard-standard International/National HES seperti:

- a. ISO 14001 untuk Sistem Manajemen Environment
- b. OHSAS 18001 untuk Occupational Health and Safety.
- c. OSHA untuk Occupational Health and Safety
- d. K3 untuk Occupational Health and Safety (standard Depnaker – Indonesia)
- e. ISM – untuk Occupational Health and Safety

Di beberapa Perusahaan besar dan Perusahaan 2 Oil & Gas, fungsi HES ditempatkan (kotak) di-leher Direktur atau Dir.Utama, tujuannya agar HES tidak memihak ke-salah satu fungsi dalam suatu organisasi / independent (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

Nah, di kantor kita, HES ini disebut pula HES dibawah divisi Q HES. Mengapa??? Karena yang diutamakan adalah Safety First. Jadi HES merupakan singkatan dari Safety, Health and Environment dengan motto "Safety 4 Business" dimana divisi Q HES langsung dibawah kontrol Direktur (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

9. Piping & Mechanical

Piping Anggota yang bertugas untuk mempermudah pekerjaan dibidang pemipaan, dan Mechanical bertugas sebagai pengawas peralatan dan alat berat di area kerja agar pekerjaan berjalan sesuai dengan instruksi atau schedule yang sudah dibuat hingga pekerjaan tersebut selesai (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

10. Earth Work

Pada suatu proyek konstruksi sebelum dimulai dengan kegiatan penggalian tanah, harus dibuat gambar peta *contour* dari tanah asli, agar pekerjaan potong dan timbunan tanah (cut & fill) nantinya dapat diperhitungkan. Dan sebelum pelaksanaan pekerjaan tanah pada lokasi kerja , perlu adanya pembersihan/*land clearing/clearing and grubbing*. Pembersihan ini ada beberapa kemungkinan dalam pelaksanaannya, tergantung pada keadaan tempat kerja, dan tujuan dari pembersihan (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Contoh :

-Peralatan untuk pembersihan ini paling baik adalah dengan menggunakan *buldozer*. Untuk pohon besar buldozer dapat menggali tanah di sekeliling pohon, dengan memotong sebagian akarnya, kemudian ditumbangkan. Tetapi sekarang dengan memodifikasi buldozer sehingga dapat lebih cepat kerjanya.

-Saat bekerja di lokasi yang berdebu tinggi perlu dilakukan penyiraman jalan agar debu di lokasi kerja tidak bertebaran saat kendaraan atau alat berat

melintas di area kerja. Sehingga tidak mengganggu pernafasan pekerja
(Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

11. Project Control

Salah satu tugas Project Control adalah mengumpulkan, dan mentransformasikan data agar bisa ditampilkan/diperlihatkan menjadi "valuable information" dalam report. project control adalah suatu pekerjaan dan profesi sangat menantang dan memiliki peluang karier sangat besar. Project Control adalah satu-satunya posisi, di samping Site Manager atau Project Manager, yang memiliki pandangan menyeluruh terhadap suatu project. Dengan posisinya itu dia memiliki peluang besar untuk menjadi penasehat utama Site Manager atau Project Manager dalam mengendalikan proyek (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

Project Control pada umumnya mulai terlibat sejak awal perencanaan suatu proyek. Dialah yang bertugas menyusun project schedule, manpower planing, equipment loading dan project budget bersama dengan project key person yang lain (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

Pada saat eksekusi proyek berjalan, dialah yang berperan utama memasok informasi yang diperlukan untuk mengendalikan agar proyek tetap berjalan sesuai rencana. Oleh karena itu orang seringkali menyebutnya juga sebagai Project Planing & Control (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

Pada saat proyek selesai, dia pula yang bertugas untuk menyusun project closing report. Laporan ini berisi tentang performance yang berhasil dicapai dibandingkan dengan planing yang dibuat sebelum proyek dimulai, beserta

analisa-analisanya. Project closing report dimaksudkan untuk membuat historical database yang akan dimanfaatkan untuk menyusun perencanaan proyek baru di masa dating (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

12. Material & Support

Material dan Support adalah bagian yang primer dalam setiap perusahaan. Material adalah segala bahan kebutuhan dan peralatan yang harus disediakan oleh penyedia (Materialman) kepada anggota (Crew) yang akan bekerja di lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya serta membantu kekurangan yang mereka perlukan dalam proses penyempurnaan hasil pekerjaan (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

Seorang Materialman harus memperhatikan kualitas dan keselamatan peralatan dan bahan yang akan digunakan (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

13. Electrical

Bergerak dibidang pekerjaan yang berkaitan dengan arus dan tegangan dari yang rendah sampai yang paling tinggi (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

14. Survey

Adalah Posisi yang bertujuan untuk menentukan dan mengukur elevasi tanah untuk merencanakan sebuah gambar di suatu area tertentu yang dianggap subyek survey (Dokumen PT Mesindo Tekninesia).

15. Rigging

Adalah Jenis alat berat dan Peralatan atau material yang fungsinya berhubungan dengan angkat mengangkat (Dokumen PT Mesindo Teknnesia). Contoh alat berat seperti Crane, Foco truck, dan material seperti wire sling, webbing sling, Sacle, dan Hook

16. Civil

Anggota civil (primary support team) bertugas pada bagian akhir atau penyelesaian setiap pekerjaan. Baik dari hasil kerja maupun data-data yang terkumpul (Dokumen PT Mesindo Teknnesia).

Civil terdiri beberapa bagian seperti :

- Supervisor : Pemimpin anggota civil
- Foreman : Ketua kelompok yang terdiri dari beberapa bagian dari civil
- Carpenter : Pelaksana pekerjaan civil
- Helper : Anggota bantuan.

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Penjelasan

Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari angket yang disebarakan dan diisi oleh responden. Bentuk penyajian data tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Terknnesia di Kota Duri, pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif persentase dengan menggunakan program SPSS 16 yang terdiri dari tiga bagian penyajian data yaitu identitas responden sebanyak 4 instrumen, Variabel X (kualitas komunikasi organisasi) sebanyak 9 instrument.

B. Data responden

Identitas responden merupakan syarat utama untuk menentukan karakteristik maupun latar belakang responden dalam penelitian ini. Dari 50 responden maka diperoleh karakteristik berdasarkan data-data sebagai berikut

1. Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Karakter Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	48	96 %
Perempuan	2	4 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Angket

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 remaja yang diteliti berjenis laki-laki sebanyak 48 orang atau 96% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 4% .

2. Usia

Tabel 3.2

Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
15-30 tahun	28	56%
31-45 tahun	16	32%
45-60 tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 3.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 15 sampai 30 tahun berjumlah 28 orang (56%), responden yang berusia 31 sampai 45 tahun berjumlah 16 orang (32%), responden yang berusia 45 sampai 60 tahun 6 orang (12%). Berdasarkan persentase (%) maka responden yang berusia 15 sampai 30 tahun adalah yang paling banyak yakni sebesar 56%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3.3

Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA / Sederajat	29	58%
D3	6	12%
S1	15	30%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 3.3 responden dengan latar belakang SLTA/ Sederajat sebanyak 29 orang (58%), Sedangkan responden dengan latar belakang D3 berjumlah 6 orang (12%). Dan responden dengan latar belakang S1 berjumlah 15 orang (30%) Berdasarkan tabel 3 tersebut maka dapat dilihat bahwa responden dengan latar belakang SLTA/ Sederajat adalah yang paling banyak dapat dilihat dari persentasenya (58%) yakni sebanyak 29 orang.

4. jabatan

Tabel 3.4

Distribusi Responden Penelitian Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
Karyawan	40	80%
Pimpinan	10	20%
Jumlah	35	100%

Berdasarkan table 3.4 dapat dijelaskan bahwa responden dengan jabatan karyawan sebanyak 40 orang (80%), sedangkan responden dengan jabatan pimpinan sebanyak 20 orang (20%). Berdasarkan persentasenya maka terlihat bahwa responden dengan jabatan karyawan adalah yang paling banyak yakni sebanyak 80%.

C. Bentuk Komunikasi Organisasi

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Mesindo Tekninesia, maka diperoleh berdasarkan jawaban dari responden dengan indikator adalah:

1. Komunikasi Organisasi Atasan Kebawah

Tabel 3.5

Komunikasi Instruksi Pimpinan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	17	34%
2	Sering	19	38%
3	Cukup Sering	8	16%
4	Kadang – Kadang	6	12%
5	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang frekuensi Seberapa Sering Pimpinan Anda Memberi Perintah Seputar Pekerjaan adalah 17 responden atau 34% menjawab sangat sering, 19 responden atau 38% menjawab sering, 8 responden atau 16% menjawab cukup sering, dan 6 responden atau 12% menjawab jarang. Maka, dapat di simpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 19 responden dengan persentase 38%.

Tabel 3.6

Komunikasi Tatap Muka

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	17	34%
2	Sering	16	32%
3	Cukup Sering	5	10%
4	Kadang – Kadang	10	20%
5	Tidak Pernah	2	4%
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Melakukan Pertemuan Antara Pimpinan dan Karyawan Untuk Mencari Solusi Menyelesaikan Permasalahan Perusahaan Anda adalah 17 responden atau 34% menjawab sangat sering, 16 responden atau 32% menjawab sering, 5 responden atau 10% menjawab cukup sering, 10 responden atau 20% menjawab kadang – kadang, dan 2 responden atau 4% menjawab tidak pernah. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sangat sering 17 responden dengan persentase 34%.

Tabel 3.7

Komunikasi Pemberian Informasi

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	10	20%
2	Sering	20	40%
3	Cukup Sering	13	26%
4	Kadang – Kadang	4	8%
5	Tidak Pernah	3	6%
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Sering Pimpinan Anda Memberikan Pujian Atas Prestasi Kerja Anda adalah 10 responden atau 20% menjawab sangat sering, 20 responden atau 40% menjawab sering, 13 responden atau 26% menjawab cukup sering, 4 responden atau 8% menjawab kadang - kadang dan 3 responden atau 6% menjawab tidak pernah. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 20 responden dengan persentase 40%.

2. Komunikasi Organisasi Bawahan Keatasan

Tabel 3.8

Komunikasi Tatap Muka

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	15	30%
2	Sering	20	40%
3	Cukup Sering	11	22%
4	Kadang – Kadang	3	6%
5	Tidak Pernah	1	2%
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Memberi Informasi Kepada Seputar Pekerjaan Kepada Karyawan Lain adalah 15 responden atau 30% menjawab sangat sering, 20 responden atau 40% menjawab sering, 11 responden atau 22% menjawab cukup sering 3 responden atau 6% menjawab kadang - kadang dan 1 responden atau 2% menjawab tidak pernah. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 20 responden dengan persentase 40

Tabel 3.9

Komunikasi Pemikiran Selama Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	6	12%
2	Sering	19	38%
3	Cukup Sering	14	28%
4	Kadang – Kadang	10	20%
5	Tidak Pernah	1	2%
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Memberikan Saran Dan Gagasan Kepada Pimpinan adalah 6 responden atau 12% menjawab sangat sering, 19 responden atau 38% menjawab sering, 14 responden atau 28% menjawab cukup sering, 10 responden atau 20% menjawab kadang - kadang dan 1 responden atau 2% menjawab tidak pernah. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 19 responden dengan persentase 38%.

Tabel 3.10

Komunikasi Informasi Kepada Pimpinan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	3	6%
2	Sering	31	62%
3	Cukup Sering	10	20%
4	Kadang – Kadang	4	8%
5	Tidak Pernah	2	4%
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden Memberikan Informasi Kepada Pimpinan adalah 3 responden atau 6% menjawab sangat sering, 31 responden atau 62% menjawab sering, 10 responden atau 20% menjawab cukup sering, 4 responden atau 8% menjawab kadang - kadang dan 2 responden atau 4% menjawab tidak pernah. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 31 responden dengan persentase 62%.

3. Komunikasi Horizontal

Tabel 3.11

Komunikasi Sesama Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	15	30%
2	Sering	10	20%
3	Cukup Sering	21	42%
4	Kadang – Kadang	4	8%
5	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Sering Berdiskusi Dengan Sesama Karyawan Tentang Tugas dan Kebijakan Perusahaan Anda adalah 15 responden atau 30% menjawab sangat sering, 10 responden atau 20% menjawab sering, 21 responden atau 42% menjawab cukup sering, dan 4 responden atau 8% menjawab kadang - kadang. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu cukup sering 21 responden dengan persentase 42%.

Tabel 3.12

Komunikasi Menghadiri Pertemuan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sering	12	24%
2	Sering	23	46%
3	Cukup Sering	12	24%
4	Kadang – Kadang	3	6%
5	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Menghadiri Meeting di Perusahaan Anda adalah 12 responden atau 24% menjawab sangat sering, 23 responden atau 46% menjawab sering, 12 responden atau 24% menjawab cukup sering, dan 3 responden atau 6% menjawab kadang - kadang. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu sering 23 responden dengan persentase 46%.

Tabel 3.13

Komunikasi Kenyamanan Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Nyaman	15	30%
2	Nyaman	21	42%
3	Cukup Nyaman	13	26%
4	Kurang Nyaman	1	2%
5	Tidak Nyaman	-	-
	Jumlah	50	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan tanggapan responden tentang Kenyamanan Dalam Bekerja adalah 15 responden atau 30% menjawab sangat nyaman, 21 responden atau 42% menjawab nyaman, 13 responden atau 26% menjawab cukup nyaman, dan 1 responden atau 2% menjawab kurang nyaman. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak yaitu nyaman 21 responden dengan persentase 42%.

BAB IV

ANALISA DATA

A. Penjelasan.

Pada Bab ini penulis akan lakukan rekapitulasi terhadap analisis kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di kota Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis secara keseluruhan, sehingga akan diperoleh data yang akurat.

B. Kualitas Komunikasi Organisasi Karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri

Untuk langkah selanjutnya adalah memberikan suatu analisis pada penyajian data. Data yang di analisa merupakan data yang berasal dari subjek yang disajikan sebagai sampel, sedangkan untuk mempermudah dalam menganalisa penulis mengurutkan analisa dengan mengacu pada urutan klasifikasi pertanyaan pada angket yang disebarakan yaitu pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9, merupakan pertanyaan untuk mengetahui kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia.

Tabel 4.1
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

OPT	TABEL	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
		A		B		C		D		E			
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	3.5	15	30	20	40	11	22	3	6	1	2	50	100%
2	3.6	13	26	18	38	7	14	7	14	5	10	50	100%
3	3.7	3	6	30	60	11	22	4	8	2	4	50	100%
4	3.8	17	34	20	40	5	10	8	16	-	-	50	100%
5	3.9	25	50	14	28	6	12	4	8	1	2	50	100%
6	3.10	10	20	20	40	13	26	4	8	3	6	50	100%
7	3.11	13	26	10	20	23	46	4	8	-	-	50	100%
8	3.12	11	22	23	46	12	24	4	8	-	-	50	100%
9	3.13	16	32	21	42	12	24	1	2	-	-	50	100%

Dari option 1 tabel 3.5 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 15 atau 30% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab kadang - kadang, dan E menjawab 1 atau 2% menjawab tidak pernah.

Dari option 2 tabel 3.6 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab sangat sering . B terdapat 18 atau 36% orang responden menjawab sering. C terdapat 7 atau 14% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 7 atau 14% orang responden

menjawab kadang – kadang dan E terdapat 5 atau 10% orang responden menjawab tidak pernah.

Dari option 3 tabel 3.7 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 30 atau 60% orang responden menjawab sering. C terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 2 atau 4% orang responden menjawab tidak pernah.

Dari option 4 tabel 3.8 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 17 atau 34% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 5 atau 10% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 8 atau 16% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dari option 5 tabel 3.9 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 25 atau 50% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 14 atau 28% orang responden menjawab sering. C terdapat 6 atau 12% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 1 atau 2% orang responden menjawab tidak pernah.

Dari option 6 tabel 3.10 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 10 atau 20% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab tidak pernah.

Dari option 7 tabel 3.11 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 10 atau 20% orang responden menjawab sering. C terdapat 23 atau 46% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dari option 8 tabel 3.12 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 23 atau 46% orang responden menjawab sering. C terdapat 12 atau 24% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dari option 9 tabel 3.13 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 16 atau 32% orang responden menjawab sangat nyaman. B terdapat 21 atau 42% orang responden menjawab nyaman. C terdapat 12 atau 24% orang responden menjawab cukup nyaman. D terdapat 1 atau 2% orang responden menjawab kurang nyaman dan E tidak ada menjawab.

Selanjutnya peneliti akan menganalisis tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri.

1. Komunikasi Kebawah

Komunikasi ini merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Sebagai contoh; pesan yang dikirim oleh manajer kepada karyawannya atau dari dekan fakultas kepada para dosennya adalah komunikasi kebawah. Perintah seringkali merupakan contoh jelas untuk berkomunikasi kebawah (Faules,2001: 184).

diketahui jumlah frekuensi jawaban masing-masing item sebagai berikut:

Untuk alternatif jawaban A seluruhnya	:	31 kali
Untuk alternatif jawaban B seluruhnya	:	68 kali
Untuk alternatif jawaban C seluruhnya	:	29 kali
Untuk alternatif jawaban D seluruhnya	:	14 kali
Untuk alternatif jawaban E seluruhnya	:	8 kali

Untuk mengetahui nilai N = jumlah keseluruhan, maka peneliti akan menggunakan rumus $N = PA + PB + PC + PD + PE$, setelah nilai N diketahui selanjutnya nilai N akan dikali dengan alternatif jawaban yang terdiri dari empat opsi (A,B,C,D dan E) sebagai berikut:

$$N = PA + PB + PC + PD + PE$$

$$N = 31 + 68 + 29 + 14 + 8$$

$$N = 150 \times 5$$

$$N = 750$$

Selanjutnya mencari F = frekuensi, untuk mencari F caranya sama dengan mencari nilai N , tapi untuk mencari F masing-masing opsi diberi bobot sebagai berikut:

Opsion A bobotnya : 5

Opsion B bobotnya : 4

Opsion C bobotnya : 3

Opsion D bobotnya : 2

Opsion E bobotnya : 1

Untuk mencari nilai F= frekunsinya dikalikan sesuai bobot di atas sebagai berikut:

$$\text{Alternatif jawaban A : } 31 \times 5 = 155$$

$$\text{Alternatif jawaban B : } 68 \times 4 = 272$$

$$\text{Alternatif jawaban C : } 29 \times 3 = 87$$

$$\text{Alternatif jawaban D : } 14 \times 2 = 28$$

$$\begin{aligned} \text{Alternatif jawaban E : } 8 \times 1 &= 8 \text{ _____} + \\ &= 550 \end{aligned}$$

Maka setelah diketahui nilai N dan F selanjutnya peneliti akan dalanjutkan dengan rumus $= \frac{F}{N} \times 100\%$ sebagai berikut:

$$= \frac{f}{n} 100\%$$

$$P = \frac{550}{750} 100\%$$

$$P = 73.3\%$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan adalah 73.33%. Untuk mengetahui makna angka skor, maka penelitian ini akan di ukur dengan mengacu pada kategori yang penulis terapkan yaitu sebagai berikut:

76% - 100% : Dikategorikan memiliki kualitas yang tinggi.

56% - 75% : Dikategorikan cukup atau sedang

40% - 55% : Dikategorikan kurang berkualitas.

0% - 40% : Dikategorikan tidak berkualitas.

(Kriyantono, 2008:138)

Jika dilihat dari ukuran di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan adalah dengan hasil 73.33% yang termasuk kedalam kategori yang cukup atau sedang karena terdapat pada 56% - 75%.

2. Komunikasi Keatas

Yaitu pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, misalnya; para pelaksana manajernya, atau para dosen ke dekan fakultas. Jenis komunikasi ini biasanya mencakup (1) kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, (2) masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertanyaan yang belum terjawab, (3) berbagai gagasan untuk perubahan dan sasaran-sasaran perbaikan; dan (4) perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mengenai organisasi, pekerjaan itu sendiri dan pekerjaan lainnya. Komunikasi ini sangat penting untuk mempertahankan dan bagi pertumbuhan organisasi. Komunikasi ini memberikan manajemen umpan balik yang diperlukan mengenai semangat kerja karyawan dan berbagai ketidak puasan yang mungkin terjadi (Faules, 2001: 189-190).

diketahui jumlah frekuensi jawaban masing-masing item sebagai berikut:

Untuk alternatif jawaban A seluruhnya	:	52 kali
Untuk alternatif jawaban B seluruhnya	:	54 kali
Untuk alternatif jawaban C seluruhnya	:	24 kali
Untuk alternatif jawaban D seluruhnya	:	16 kali
Untuk alternatif jawaban E seluruhnya	:	4 kali

Untuk mengetahui nilai N = jumlah keseluruhan, maka peneliti akan menggunakan rumus $N = PA + PB + PC + PD + PE$, setelah nilai N diketahui selanjutnya nilai N akan dikali dengan alternatif jawaban yang terdiri dari empat opsi (A,B,C,D dan E) sebagai berikut:

$$N = PA + PB + PC + PD + PE$$

$$N = 52 + 54 + 24 + 16 + 4$$

$$N = 150 \times 5$$

$$N = 750$$

Selanjutnya mencari F = frekuensi, untuk mencari F caranya sama dengan mencari nilai N , tapi untuk mencari F masing-masing opsi diberi bobot sebagai berikut:

Opsi A bobotnya : 5

Opsi B bobotnya : 4

Opsi C bobotnya : 3

Opsi D bobotnya : 2

Opsi E bobotnya : 1

Untuk mencari nilai F = frekuensinya dikalikan sesuai bobot di atas sebagai berikut:

$$\text{Alternatif jawaban A : } 52 \times 5 = 260$$

$$\text{Alternatif jawaban B : } 54 \times 4 = 216$$

$$\text{Alternatif jawaban C : } 24 \times 3 = 72$$

$$\text{Alternatif jawaban D : } 16 \times 2 = 32$$

$$\text{Alternatif jawaban E : } 4 \times 1 = \underline{4} +$$

$$= 584$$

Maka setelah diketahui nilai N dan F selanjutnya peneliti akan dilanjutkan dengan rumus $= \frac{F}{N} \times 100\%$ sebagai berikut:

$$= \frac{f}{n} 100\%$$

$$P = \frac{584}{750} 100\%$$

$$P = 77.86\%$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan adalah 77.86%. Untuk mengetahui makna angka skor, maka penelitian ini akan diukur dengan mengacu pada kategori yang penulis terapkan yaitu sebagai berikut:

76% - 100% : Dikategorikan memiliki kualitas yang tinggi.

56% - 75% : Dikategorikan cukup atau sedang

40% - 55% : Dikategorikan kurang berkualitas

0% - 40% : Dikategorikan tidak berkualitas

(Kriyantono, 2008:138)

Jika dilihat dari ukuran di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi organisasi dari bawahan ke atasan adalah dengan hasil 77.86% yang termasuk kedalam kategori yang memiliki kualitas yang tinggi karena terdapat pada 76% - 100%.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi antara rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan

mempunyai atasan yang sama. Yaitu pesan antara sesama manajer ke manajer, karyawan ke karyawan. Pesan semacam ini bisa bergerak dibidang yang sama didalam satu organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode dan masalah. Hal ini membantu organisasi menghindari beberapa masalah dan memecahkan yang lainnya. Komunikasi ini juga membangun semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan (Faulstich, 2001:195).

diketahui jumlah frekuensi jawaban masing-masing item sebagai berikut:

Untuk alternatif jawaban A seluruhnya	:	40 kali
Untuk alternatif jawaban B seluruhnya	:	54 kali
Untuk alternatif jawaban C seluruhnya	:	47 kali
Untuk alternatif jawaban D seluruhnya	:	9 kali
Untuk alternatif jawaban E seluruhnya	:	0 kali

Untuk mengetahui nilai $N =$ jumlah keseluruhan, maka peneliti akan menggunakan rumus $N = PA + PB + PC + PD + PE$, setelah nilai N diketahui selanjutnya nilai N akan dikali dengan alternatif jawaban yang terdiri dari empat opsi (A,B,C,D dan E) sebagai berikut:

$$N = PA + PB + PC + PD + PE$$

$$N = 40 + 54 + 47 + 9 + 0$$

$$N = 150 \times 5$$

$$N = 750$$

Selanjutnya mencari F= frekuensi, untuk mencari F caranya sama dengan mencari nilai N, tapi untuk mencari F masing-masing opsi diberi bobot sebagai berikut:

Opsion A bobotnya : 5

Opsion B bobotnya : 4

Opsion C bobotnya : 3

Opsion D bobotnya : 2

Opsion E bobotnya : 1

Untuk mencari nilai F= frekuensinya dikalikan sesuai bobot di atas sebagai berikut:

Alternatif jawaban A : $40 \times 5 = 200$

Alternatif jawaban B : $54 \times 4 = 216$

Alternatif jawaban C : $47 \times 3 = 141$

Alternatif jawaban D : $9 \times 2 = 18$

Alternatif jawaban E : $0 \times 1 = 0$ +
= 575

Maka setelah diketahui nilai N dan F selanjutnya peneliti akan dilanjutkan dengan rumus $= \frac{F}{N} \times 100\%$ sebagai berikut:

$$= \frac{f}{n} 100\%$$

$$P = \frac{575}{750} 100\%$$

$$P = 76.66\%$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan adalah 76.66%. Untuk mengetahui makna angka

		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	3.5	15	30	20	40	11	22	3	6	1	2	50	100%
2	3.6	13	26	18	38	7	14	7	14	5	10	50	100%
3	3.7	3	6	30	60	11	22	4	8	2	4	50	100%
4	3.8	17	34	20	40	5	10	8	16	-	-	50	100%
5	3.9	25	50	14	28	6	12	4	8	1	2	50	100%
6	3.10	10	20	20	40	13	26	4	8	3	6	50	100%
7	3.11	13	26	10	20	23	46	4	8	-	-	50	100%
8	3.12	11	22	23	46	12	24	4	8	-	-	50	100%
9	3.13	16	32	21	42	12	24	1	2	-	-	50	100%
TOTAL		123	246	176	354	100	200	39	78	12	24	450	100%

Dari option 1 tabel 3.5 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 15 atau 30% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab kadang - kadang, dan E menjawab 1 atau 2% menjawab tidak pernah.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 20 orang dengan persentase 40%.

Dari option 2 tabel 3.6 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab sangat sering . B terdapat 18 atau 36% orang responden menjawab sering. C terdapat 7 atau 14% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 7 atau 14% orang responden

menjawab kadang – kadang dan E terdapat 5 atau 10% orang responden menjawab tidak pernah.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 18 orang dengan persentase 36%.

Dari option 3 tabel 3.7 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 30 atau 60% orang responden menjawab sering. C terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 2 atau 4% orang responden menjawab tidak pernah.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 30 orang dengan persentase 60%.

Dari option 4 tabel 3.8 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 17 atau 34% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 5 atau 10% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 8 atau 16% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 20 orang dengan persentase 40%.

Dari option 5 tabel 3.9 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 25 atau 50% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 14 atau

28% orang responden menjawab sering. C terdapat 6 atau 12% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 1 atau 2% orang responden menjawab tidak pernah.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option A (sangat sering) yaitu 25 orang dengan persentase 50%.

Dari option 6 tabel 3.10 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 10 atau 20% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 20 atau 40% orang responden menjawab sering. C terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E terdapat 3 atau 6% orang responden menjawab tidak pernah.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 20 orang dengan persentase 40%.

Dari option 7 tabel 3.11 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 13 atau 26% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 10 atau 20% orang responden menjawab sering. C terdapat 23 atau 46% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option C (cukup sering) yaitu 23 orang dengan persentase 46%.

Dari option 8 tabel 3.12 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 11 atau 22% orang responden menjawab sangat sering. B terdapat 23 atau 46% orang responden menjawab sering. C terdapat 12 atau 24% orang responden menjawab cukup sering. D terdapat 4 atau 8% orang responden menjawab kadang – kadang dan E tidak ada menjawab.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 23 orang dengan persentase 46%.

Dari option 9 tabel 3.13 di atas dapat diketahui alternatif jawaban A terdapat 16 atau 32% orang responden menjawab sangat nyaman. B terdapat 21 atau 42% orang responden menjawab nyaman. C terdapat 12 atau 24% orang responden menjawab cukup nyaman. D terdapat 1 atau 2% orang responden menjawab kurang nyaman dan E tidak ada menjawab.

Dengan demikian dari 50 orang karyawan PT Mesindo. Dapat dilihat dari besarnya persentase pada option B (sering) yaitu 21 orang dengan persentase 42%.

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil rekapitulasi data di atas berdasarkan jawaban angket tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri, dapat diketahui jumlah frekuensi jawaban masing-masing item sebagai berikut:

Untuk alternatif jawaban A seluruhnya	:	123 kali
Untuk alternatif jawaban B seluruhnya	:	176 kali
Untuk alternatif jawaban C seluruhnya	:	100 kali

Untuk alternatif jawaban D seluruhnya : 12 kali

Untuk alternatif jawaban E seluruhnya : 39 kali

Untuk mengetahui nilai N = jumlah keseluruhan, maka peneliti akan menggunakan rumus $N= PA + PB + PC + PD + PE$, setelah nilai N diketahui selanjutnya nilai N akan dikali dengan alternatif jawaban yang terdiri dari empat opsi (A,B,C,D dan E) sebagai berikut:

$$N= PA + PB + PC + PD +PE$$

$$N= 123 + 176 + 100 + 12 +39$$

$$N= 450 \times 5$$

$$N = 2.250$$

Selanjutnya mencari F = frekuensi, untuk mencari F caranya sama dengan mencari nilai N , tapi untuk mencari F masing-masing opsi diberi bobot sebagai berikut:

Opsi A bobotnya : 5

Opsi B bobotnya : 4

Opsi C bobotnya : 3

Opsi D bobotnya : 2

Opsi E bobotnya : 1

Untuk mencari nilai F = frekuensinya dikalikan sesuai bobot di atas sebagai berikut:

$$\text{Alternatif jawaban A : } 123 \times 5 = 615$$

$$\text{Alternatif jawaban B : } 176 \times 4 = 704$$

$$\text{Alternatif jawaban C : } 100 \times 3 = 300$$

$$\text{Alternatif jawaban D : } 12 \times 2 = 24$$

$$\begin{aligned} \text{Alternatif jawaban E : } 39 \times 1 &= \underline{39} + \\ &= 1682 \end{aligned}$$

Maka setelah diketahui nilai N dan F selanjutnya peneliti akan dilanjutkan dengan rumus $= \frac{F}{N} \times 100\%$ sebagai berikut:

$$= \frac{f}{n} 100\%$$

$$P = \frac{1682}{2250} 100\%$$

$$P = 74.75\%$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri adalah 74.75%. Untuk mengetahui makna angka skor, maka penelitian ini akan di ukur dengan mengacu pada kategori yang penulis terapkan yaitu sebagai berikut:

76% - 100% : Dikategorikan memiliki kualitas yang tinggi.

56% - 75% : Dikategorikan cukup atau sedang

40% - 55% : Dikategorikan kurang berkualitas.

0% - 40% : Dikategorikan tidak berkualitas.

(Kriyantono, 2008:138)

Jika dilihat dari ukuran di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri, adalah dengan hasil 74.75% yang termasuk kedalam kategori memiliki kualitas yang cukup atau sedang karena terdapat pada 56% - 75%.

Dari hasil analisa diatas maka dapat diketahui bagaimana kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Teknnesia di Kota Duri adalah

“cukup berkualitas” ini didukung dari data pada tabel 4.2 dimana persentase yang didapat dari angket yang disebarakan sebanyak 50 angket adalah 74.75%.

Jika dihubungkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori the structuring style, maka komunikasi yang dilakukan semuanya berjalan dengan baik karena hasil di dalam teori ini karyawan menggambarkan semua perintah dari atasan dianggap sesuatu yang harus dilaksanakan oleh bawahan untuk tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri (Sanjaya, 2005 : 4.16).

Kaitan penelitian ini dengan model komunikasi yang dibahas pada bab 1 adalah dengan adanya model komunikasi yang dibahas pada bab sebelumnya maka pelaku komunikasi atau pimpinan perusahaan bisa menyesuaikan komunikasi yang terjadi di perusahaan dengan apa yang diharapkan dari tujuan komunikasi atau perusahaan itu sendiri. Seperti Jika sebuah organisasi bermaksud untuk membuat ketepatan kinerja dengan ketentuan rencana kerja dengan hasil kerja yang akurat maka organisasi menggunakan model roda. Di lain pihak jika organisasi bermaksud untuk membuat kemampuan para karyawan menjadi lebih kreatif dan mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan maka organisasi menggunakan model bintang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data analisa data pada bab III dan IV, maka penulis dapat mengambil kesimpulan:

1. Bahwa hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo Tekninesia di Kota Duri adalah cukup berkualitas. Ini dibuktikan dengan terdapatnya angka komunikasi dari atasan ke bawahan adalah 73.33% Jika dilihat dari ukuran, maka dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan adalah termasuk kedalam tingkatan ke 2 dengan kategori yang cukup atau sedang karena terdapat pada 56% - 75%.
2. Komunikasi dari bawahan ke atasan adalah 77.86 Jika dilihat dari ukuran, maka dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi organisasi dari bawahan ke atasan adalah termasuk kedalam tingkatan ke 1 dengan kategori yang memiliki kualitas yang tinggi karena terdapat pada 76% - 100%.
3. Dan komunikasi horizontal adalah 76.66% Jika dilihat dari ukuran, maka dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi horizontal karyawannya adalah termasuk kedalam tingkatan ke 1 dengan kategori yang memiliki kualitas yang tinggi karena terdapat pada 76% - 100%.

4. Serta komunikasi organisasi secara keseluruhan sebesar 74.75% yang terdapat di tingkatan ke 2 serta berkisar antara 56% – 75%. jadi dapat dikatakan bahwa kualitas komunikasi organisasi yang dilakukan oleh PT Mesindo Tekninesia adalah cukup atau sedang kualitas komunikasi organisasinya.

B. Saran

Melalui tulisan penelitian ini penulis ingin memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan kualitas komunikasi organisasi karyawan PT Mesindo tekninesia sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas komunikasi yang baik maka diperlukan hubungan dari atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan dan sesama karyawan yang baik juga. Maka hendaknya komunikasi yang berjalan dengan baik sampai sekarang ini harus benar – benar dijaga dan kalau bisa harus ditingkatkan lagi sehingga karyawan tersebut benar – benar loyal terhadap perusahaan yang kita kelola.
2. Dan sebagai seorang karyawan hendaknya harus lebih aktif lagi mencari informasi yang penting di perusahaan, supaya bisa meningkatkan intensitas komunikasi dengan atasan, karena dengan hal itu, maka tugas yang diberikan atasan akan mudah diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad 1995. *komunikasi organisasi*. Penarbit Bumi Aksari: Jakarta.
- Burha, Bungin. 2007. *Sosiologi Komunikasi. Teori Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi Masyarakat*. Penerbit Kencana: Jakarta.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Bokks: Jakarta.
- Djoko, Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga: Jakarta.
- Dokumen PT Mesindo Tekninesia. 2013: Duri
- Efendi, Onong Uchjana. 1992. *Dinamika Komunikasi*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Faules, Don F. Wayne Pace R. 2001. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hasan, Iqbal.2004. *Pokok-PokokMateriStatistik (StatistikInferensi)*.BumiAksara: Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002.*BalaiPustak.*, Jakarta
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Deddy, Mulyana. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.Penerbit Remaja Rosdakarya: bandung.
- Nirmala, Andini. 2003.*Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.Penerbit Prima Media: Surabaya.
- Robbin P, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. PenerbitErlangga: Jakarta.
- Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Buku Saku SPSS*.PT. BukuSeru:Yogyakarta
- Rachmad, Jalaluddin. 2007. *Metode Penelitian komunikasi*. Penerbit PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2011.*PengantarStatistika*, Alfabeta: Bandung

Robert, L Mathis Dan Jhon H Jakson. 2001. *Human Resource Managemen/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.

Soenarjo Dan Djoenaesih. 2009. *Opini Publik*. Liberti: Yogyakarta.

Stephen, W Lilejhon Karen A Foss. 2009. *Teori Komunikasi*. Penerbit Salemba Humanika: Jakarta Selatan.

Sulaima, Wahid. 2004. *Analisa Regresi Menggunakan SPSS*. ANDI Yogyakarta: Yogyakarta.

internet

Admin <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/TM/article/view/7900#>= 02 Feb 2013.

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1602/SKRIPSI%20RISKA%20PRATIWI.pdf?sequence=1>= 02 Feb 2013.