

---

## Pengaruh Komunikasi Organisasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Mutia Catering Medan

Muhammad Farhan Fathurrahman<sup>1\*</sup>, Erwan Efendi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>Mhdfarhann7@gmail.com, <sup>2</sup>erwanefendi@uinsu.ac.id

### Abstract

*This study aims to examine the influence of managerial organizational communication on employee performance at Mutia Catering Medan. Organizational communication is one of the key factors in improving employee work effectiveness, particularly through vertical and horizontal communication between leaders and subordinates. Communication plays a crucial role in the operation of an organization and ensures that organizational tasks run smoothly. This research employs a quantitative approach with a descriptive research design. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 10 employees selected through purposive sampling. The research instruments were tested for validity using the t-test at a 5% significance level, and all items related to the variables of managerial organizational communication (X) and employee performance (Y) were found to be valid. The results of this study show that managerial organizational communication—encompassing openness, empathy, support, a positive attitude, and equality—has a positive relationship with good employee performance. This study indicates that effective communication from leadership plays an important role in fostering a productive and collaborative work environment at Mutia Catering Medan.*

**Keywords:** Organizational Communication, Employee Performance, Leadership

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di Mutia Catering Medan. Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, terutama dalam bentuk komunikasi vertikal dan horizontal yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi memiliki peranan krusial dalam menjalankan organisasi dan membuat tugas organisasi berjalan dengan lancar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 10 karyawan yang dipilih dengan metode purposive sampling. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%, dan seluruh item pada variabel komunikasi organisasi pimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) terbukti valid. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pimpinan yang melibatkan keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang baik. penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi dari pimpinan berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif di Mutia Catering Medan.

**Kata kunci:** Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan. Komunikasi berperan penting dalam setiap aktivitas individu ataupun organisasi. Joseph De Vito mengungkapkan bahwa komunikasi mengarah pada Tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam sebuah kondisi tertentu, memiliki efek tertentu dan adanya *feedback* (Fadhli, 2021).

Komunikasi merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi atau kelompok. Komunikasi memiliki peranan yang penting untuk menjadikan organisasi tersebut berjalan dengan lancar. Komunikasi yang baik bukan hanya sekedar penyampaian informasi saja, akan tetapi juga melibatkan proses saling memahami, membangun hubungan yang baik, hingga dapat memotivasi seseorang untuk mencapai sebuah kinerja yang maksimal. Komunikasi yang baik diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Ginting & Bangun, 2022).

Komunikasi berperan penting dalam organisasi baik komunikasi yang dilakukan dari pimpinan ke karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada pimpinan serta komunikasi dari karyawan ke karyawan yang lain. Maka dari itu dibutuhkannya strategi komunikasi organisasi. Sehingga tercapainya pemahaman yang efektif kepada karyawan. Strategi komunikasi ini dilakukan mulai dari perencanaan pesan, bentuk pesan, hingga saluran yang digunakan (Asri, 2022).

Komunikasi organisasi menurut Gold Halber adalah aliran komunikasi dalam sebuah kelompok yang memiliki hubungan satu sama lain dengan tujuan yang sama dan tempat yang sama untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti keadaannya. Dalam komunikasi organisasi pesan yang disampaikan harus sama banyaknya, baik dari atas kebawah maupun dari bawah ke atas (Zamzami & Sahana, 2021).

Komunikasi pada organisasi memiliki empat fungsi antara lain. Pertama, sebagai informasi yaitu memudahkan penyampaian pesan kepada individu yang ada didalam organisasi. Kedua, sebagai kendali yaitu dapat mengendalikan Tindakan karyawan sesuai panduan organisasi. Ketiga, sebagai Motivasi yaitu mengembangkan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan tindakan yang harus dilakukan. Keempat, pengungkap emosional. komunikasi bisa dijadikan untuk mengungkapkan rasa kecewa dan puas dalam organisasi (Purba et al., 2021)

Kepemimpinan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki skill komunikasi yang baik biasanya dapat menjalankan organisasi dengan baik. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Ira Fatmawati (Mahasiswa Program Studi Manajemen Komunikasi, IAIN Kediri) yang berjudul “Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi”, penelitiannya menunjukkan bahwasanya pemimpin yang memiliki perilaku komunikasi yang positif dapat menjalankan organisasi dengan baik (Fatmawati, 2022)

Karyawan yang baik adalah impian setiap perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat menciptakan Perusahaan yang baik pula. Dengan kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam dunia bekerja semakin baik perkembangan seorang karyawan makin besar pula nilai jual yang didapatkan karyawan tersebut. Dengan kata lain karyawan mendapatkan gaji yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik (Syam & Faisal, 2023). Mutia Catering Medan adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang kuliner. Mutia Catering Medan merupakan salah satu usaha catering yang menyediakan catering dalam bentuk acara besar maupun kecil. Mutia Catering Medan sudah ada sejak tahun 2017 di Kota Medan. Dimiliki seorang Ibu Rumah Tangga Bernama Ernawati. Nama

Mutia Catering diambil dari nama anaknya yaitu Mutia Muharani. Mutia Catering Medan memiliki karyawan yang bekerja sebagai tukang masak, penjaga stand dan waiters.

Pelayanan yang diberikan karyawan Mutia Catering Medan berbeda dengan pelayanan usaha catering lainnya. Peneliti menemukan banyak perbedaan antara karyawan Mutia Catering dengan karyawan catering lain yang ada di kota Medan. Peneliti melihat karyawan Mutia Catering Medan seperti waiters yang sopan, ramah, bersih dan mampu bekerja sama dengan baik. Pekerjaan dilapangan mampu mereka selesaikan dengan tepat waktu.

Maka dari itu peneliti mengambil objek penelitian yaitu Mutia Catering Medan untuk melihat apakah kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh komunikasi pimpinan mereka yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan Mutia Catering Medan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Mutia Catering saat bekerja. Dengan mengetahui aspek-aspek komunikasi organisasi diharapkan penelitian ini dapat membantu pimpinan Mutia Catering Medan untuk memotivasi karyawan dan lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah sebuah komunikasi organisasi yang baik yang dilakukan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Mutia Catering.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Secara bahasa, komunikasi berawal dari Bahasa Inggris yaitu *communication*, kata ini diambil dari bahasa latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Arti dari kata “sama” itu adalah sama dalam pemahaman. Ada pula yang mengatakan komunikasi berasal dari kata *communico* yang memiliki arti berbagi. Menurut Hovland, Communication is the process to modify the behaviour of other individuals (Komunikasi adalah proses untuk mengubah perilaku individu lain) (Wulan et al., 2023).

Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pesan dari satu orang yang menyampaikan pesan (komunikator) kepada orang yang menerima pesan (komunikan) yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan (verbal), maupun bahasa nonverbal. Komunikasi dilakukan mulai dari pengiriman pesan oleh komunikator harus dilakukan dengan baik, sehingga pesan akan sampai pada komunikan dan dapat dipahami sesuai dengan yang dimaksudkan oleh komunikator (Siregar & Usriyah, 2021).

Komunikasi tidak hanya dilakukan dengan kata-kata yang diucapkan saja, komunikasi juga merupakan bentuk interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, sikap dan perasaan yang sama atau biasa disebut dengan komunikasi nonverbal. Pemahaman yang sama adalah merupakan kunci dalam komunikasi. Tanpa penerimaan sesuatu dengan pemahaman yang sama, maka yang terjadi adalah kesalahpahaman (Pohan & Fitria, 2021).

Menurut peneliti komunikasi adalah rangkaian proses penyampaian suatu informasi dari komunikator kepada komunikan melalui sebuah media dengan tujuan mendapatkan *feedback* maupun memberikan efek kepada komunikan

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi dilakukan untuk penunjukan dan penafsiran suatu informasi diantara banyaknya komunikasi yang dilakukan dalam organisasi. Komunikasi organisasi adalah proses pemahaman informasi yang berlangsung antara orang-orang

yang berperan dalam sebuah hubungan yang saling ketergantungan dan dilakukan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Hermawati et al., 2022). Komunikasi organisasi merupakan sebuah sistem yang didalamnya terdapat komunikasi internal serta komunikasi eksternal. Komunikasi internal ialah komunikasi yang ada didalam organisasi tersebut seperti komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya, komunikasi sesama individu yang berada didalam organisasi tersebut. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu yang ada didalam organisasi dengan lingkungan luar organisasi dan sekitarnya. Seperti, komunikasi dengan masyarakat dalam mengenalkan organisasi agar masyarakat tersebut menjadi tau (Purnomo, 2022)

Komunikasi dalam organisasi merupakan elemen kunci yang menentukan efektivitas operasional dan pencapaian tujuan bersama. Dalam komunikasi organisasi ada komunikasi secara vertikal dan horizontal. Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara pihak-pihak yang berada pada posisi yang berbeda. Komunikasi vertikal dibedakan menjadi dua arah yaitu Top to Down (atas kebawah) dan Bottom to Up (bawah keatas). Top to Down merupakan komunikasi yang berasal dari pimpinan kepada bawahan. Bentuk komunikasi ini biasanya berupa instruksi, kebijakan, pemberian tugas, atau umpan balik dari atasan kepada karyawan. Sedangkan Bottom to Up merupakan komunikasi yang dilakukan dari karyawan kepada atasan atau pimpinan. Komunikasi ini dapat berupa laporan pekerjaan, saran, keluhan, atau aspirasi yang disampaikan oleh bawahan. Komunikasi Horizontal yaitu komunikasi yang terjadi di antara individu yang berada pada posisi yang sama. Biasanya komunikasi ini dilakukan antar karyawan. Tujuan komunikasi horizontal adalah untuk berkoordinasi, bekerja sama, bertukar informasi, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis (Putra, 2020)

### **Teori Komunikasi Organisasi**

Penelitian menggunakan teori komunikasi organisasi oleh De Vito. Teori ini mencakup hal yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima fokus dalam teori ini yaitu:

- 1) Keterbukaan: Komunikasi organisasi bertujuan untuk membuat organisasi sebagai tempat untuk berkomunikasi secara terbuka dalam menyampaikan informasi dan ide-ide yang kreatif. De Vito menjelaskan dengan keterbukaan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan mengurangi resiko kesalahpahaman.
- 2) Empati: Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merespons perasaan orang lain. De Vito mengatakan bahwa sikap empati dapat membantu menciptakan hubungan interpersonal yang lebih kuat dan dapat meningkatkan rasa kepercayaan antara pimpinan maupun sesama karyawan. Rasa empati ini juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
- 3) Sikap Mendukung: Hal ini tertuju pada bagaimana organisasi dapat memberikan dukungan moral dan praktis terhadap karyawannya. De Vito menjelaskan bahwasanya sikap mendukung ini mencakup responsif yang dibutuhkan individu, penghargaan yang diberikan atas kontribusi karyawan dan pemberian solusi terhadap masalah-masalah yang terjadi. Dengan dukungan yang konsisten dapat memberikan suasana kerja yang baik.
- 4) Sikap Positif: De Vito mengatakan bahwa sikap positif dapat diberikan dengan pandangan yang optimis dan membangun atas tantangan dan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Sikap positif dapat memberikan persepsi yang baik kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide dan inovasi karyawan.

- 5) Kesetaraan: Komunikasi organisasi menekankan bahwa pentingnya memperlakukan semua karyawan dengan adil dan seimbang. De Vito menekankan bahwa kesetaraan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, dimana setiap karyawan sama-sama dihargai dalam pengambilan keputusan. Kesetaraan dapat menciptakan stabilitas organisasi dalam jangka panjang (Mulki et al., 2024)

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah usaha menarik perhatian karyawan agar mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi. Pemimpin harus mampu menarik karyawan atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah disusun dengan baik oleh organisasi atau kelompok, dalam kepemimpinan ini para karyawan atau bawahan dapat bekerja dengan mengikuti peraturan pada organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa model kepemimpinan yaitu, Pertama, Kepemimpinan Kharismatik yaitu kepemimpinan yang membuat orang-orang kagum dengan kepemimpinannya. Kedua, kepemimpinan transformasional, yaitu pimpinan dan para karyawannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Ketiga, kepemimpinan kultural, yaitu kepemimpinan yang terikat dengan budaya atau tradisi organisasi sebagai satu kesatuan untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Keempat, kepemimpinan partisipatif, yaitu model kepemimpinan yang menekankan Kerjasama dengan karyawannya.

Gaya kepemimpinan antara lain, Pertama, gaya otokratik yaitu kepemimpinan dengan tindakan menurut kemauannya sendiri. Kedua, gaya demokratis yaitu kepemimpinan yang melakukan tugas dengan kerjasama Bersama karyawan dengan tugas yang sudah diberikan masing-masing. Ketiga, gaya permisif yaitu kepemimpinan yang dengan pendirian yang lemah (Perkasa & Aditia, 2023).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Fatmawati, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Kediri. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya dengan Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Organisasi”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui studi literatur baik dari artikel jurnal maupun buku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa itu komunikasi organisasi, mengenali cara kepemimpinan dalam organisasi, dan menganalisis hubungan antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah komunikasi dalam organisasi sebaiknya dilakukan dari berbagai arah seperti top-down, bottom-up, dan secara horizontal. Gaya kepemimpinan harus dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Fatmawati, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Rio Himawan dkk, mahasiswa ilmu komunikasi dan multimedia Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung Yogyakarta. Adapun hasil dari penelitian ini ditemukannya bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42% sedangkan 58% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak diukur pada penelitian ini

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Suryani, Umaimah Wahid dan Ahmad Toni. Ni Kadek Suryani dkk adalah mahasiswa program magister Ilmu Komunikasi Universitas

Budi Luhur Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dan berjudul “Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi literatur menggunakan buku, literatur, artikel ilmiah atau bahan pustaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara efektivitas komunikasi dalam organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dan efeknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi dilakukan dengan beberapa tahap yang memiliki peran dan pengaruh yang penting terhadap motivasi kerja karyawan (Suryani et al., 2023).

### **Rumusan Masalah**

Penulis mengambil rumusan masalah yang didasarkan pada latar belakang masalah. Adapun rumusan masalah yang dapat diambil adalah “Bagaimana Komunikasi Organisasi Pimpinan Mutia Catering Medan dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawannya?”.

### **Hipotesis**

Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh positif dari komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan Mutia Catering Medan. Hipotesis ini didasari dengan teori komunikasi organisasi yang dikeluarkan oleh De Vito. Dengan adanya kelima fokus yang dijelaskan oleh De Vito diharapkan kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik. Nilai hipotesis yang diharapkan pada penelitian ini dirumuskan pada nilai 4 (baik).

Hipotesis lain dari penelitian ini adalah Kejelasan pesan yang disampaikan oleh pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima informasi yang jelas dan mudah dipahami cenderung merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Hipotesis ini diambil sesuai dengan Studi oleh Hackman dan Oldham yang memberikan bukti yang kuat tentang pentingnya pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang sistematis untuk menginvestigasi fenomena sosial dengan mengumpulkan dan menganalisis data numerik (Abdullah et al., 2022). Dengan mengumpulkan data numerik dan menerapkan teknik analisis statistik, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang signifikan dan mendalam mengenai berbagai aspek dalam konteks sosial.

Penelitian kuantitatif mengacu pada pandangan filsafat positivisme. Filsafat positivisme memberikan landasan yang kuat untuk penelitian kuantitatif dengan menekankan pentingnya pengukuran objektif, analisis statistik, dan identifikasi hubungan sebab akibat. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya, serta memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kinerja di Mutia Catering Medan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau karakteristik suatu kelompok, objek, kondisi, pemikiran, atau peristiwa pada suatu saat tertentu. penelitian deskriptif merupakan alat yang efektif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena sosial secara sistematis dan akurat.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner akan digunakan untuk menggali dua variabel yaitu, Komunikasi organisasi pimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. skala Likert memungkinkan responden untuk menilai pernyataan berdasarkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka. Dengan membagi kuesioner menggunakan skala Likert, peneliti dapat mengevaluasi hubungan antara efektivitas komunikasi pemimpin dan kinerja pegawai secara sistematis

### **Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan analisa data deskriptif. Analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang dikumpulkan. Teknik ini meliputi penghitungan frekuensi, rata-rata, median, dan modus dari respons kuesioner. Peneliti akan melakukan perhitungan persentase responden dan hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur angket menjadi sah atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk diteliti. Dalam konteks penelitian, populasi berfungsi sebagai kelompok yang menjadi fokus studi dan tempat yang dapat membantu penulis mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Mutia Catering Medan dari berbagai pekerjaan. Populasi total dari karyawan Mutia catering Medan adalah 15 karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dalam konteks ini, sampel mewakili karakteristik tertentu dari populasi yang lebih besar (Amin, 2021). Penulis mengambil sampel 10 karyawan dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih sampel dengan kriteria karyawan yang bekerja sebagai penjaga stand dan waiters. Teknik sampling ini dapat memudahkan penulis dalam mengumpulkan data yang lebih relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden adalah penjelasan tentang identitas karyawan pada Mutia Catering Medan, Karakteristik ini dibutuhkan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Mutia Catering Medan.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 10 karyawan yang digunakan untuk ditunjukkan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin dan umur.

- 1) Jenis Kelamin: Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan Perempuan. Pada penelitian ini menggunakan karyawan dengan 10 orang laki-laki dan 5 orang perempuan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Karyawan Mutia Catering Medan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	7	70%
Perempuan	3	30%
Total	10	100%

Tabel 1 di atas terlihat dengan total karyawan 10 orang. Karyawan laki-laki berjumlah 7 orang atau 70% dan perempuan berjumlah 3 orang atau 30%. Karyawan pada Mutia Catering Medan lebih banyak laki-laki, yang berarti secara umum karyawan laki-laki ditempatkan dipelayanan seperti waiters dan penjaga stand.

- 2) Umur: Umur merupakan usia yang dimiliki responden yang dapat digunakan untuk memudahkan peneliti mengetahui bagaimana tingkat kerja karyawan atas penerapan komunikasi organisasi.

Tabel 2. Umur Karyawan Mutia Catering Medan

Rentang Umur	Frekuensi	Persentase
15-20	6	60%
21-25	4	40%
Total	10	100%

Dilihat dari tabel diatas rentang umur terbanyak karyawan Mutia Catering Medan adalah rentang umur 15-20 tahun sebanyak 6 karyawan atau 60% yang termasuk di usia remaja. Sisanya berada di rentang umur 21-25 tahun sebanyak 40%. Dengan karyawan yang banyak di usia remaja dapat memudahkan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dari Mutia Catering Medan terhadap karyawannya.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan kriteria pengujian bila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan Mutia Catering Medan dengan sampel 10 responden.

Diketahui  $t$  table penelitian ini diperoleh dari,  $n-1$ , 0,05 (9, 0,05) yaitu 1.83311. sedangkan  $t$  hitung diperoleh melalui perhitungan dengan rumus berikut dengan rata rata yang diharapkan adalah 4 (baik).

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Gambar 1. Rumus  $t$  hitung



1) Variabel X (Komunikasi Organisasi Pimpinan)

Tabel 3. Uji Validitas Kuesioner Variabel X

Pertanyaan	t hitung	t tabel	Keterangan
X1	5,882	1.83311	Valid
X2	2,112	1.83311	Valid
X3	3,773	1.83311	Valid
X4	3,164	1.83311	Valid
X5	3,225	1.83311	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa kuesioner variabel komunikasi organisasi pimpinan memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan t hitung lebih besar dari t tabel 1,83311.

2) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4. Uji Validitas Kuesioner Variabel Y

Pertanyaan	t hitung	t tabel	Keterangan
Y1	15,094	1.83311	Valid
Y2	5,333	1.83311	Valid
Y3	2,649	1.83311	Valid
Y4	4,545	1.83311	Valid
Y5	3,896	1.83311	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria t hitung lebih besar dari t tabel 1,83311.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang dikumpulkan. Teknik ini meliputi penghitungan frekuensi, rata-rata, median, dan modus dari respons kuesioner. Analisis deskriptif pada penelitian ini disusun dalam bentuk tabel.

1) Variabel X (Komunikasi Organisasi Pimpinan)

Variabel Komunikasi Organisasi pimpinan (X) ini menggunakan 5 pertanyaan kuesioner untuk mengukur komunikasi pimpinan yaitu

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel X

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden										Rata-Rata
		SB (5)		B (4)		CB (3)		KB (2)		TB (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	5	50%	5	50%	0	0	0	0	0	0	4,5
2	X2	4	40%	5	50%	1	10%	0	0	0	0	4,3
3	X3	2	20%	8	80%	0	0	0	0	0	0	4,2
4	X4	6	60%	3	30%	1	10%	0	0	0	0	4,5
5	X5	1	10%	9	90%	0	0	0	0	0	0	4,1
Total rata-rata : 4,32												

Berdasarkan tabel 5, jawaban responden mengenai komunikasi pimpinan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel Komunikasi Organisasi Pimpinan adalah 4,32. Pertanyaan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pertanyaan X1 dan X4 dengan nilai rata-rata 4,5. Sedangkan pertanyaan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,1.

## 2) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Kinerja karyawan (Y) ini menggunakan 5 pertanyaan kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk tabel.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Y

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden										Rata-Rata
		SB (5)		B (4)		CB (3)		KB (2)		TB (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	8	80%	2	20%	0	0	0	0	0	0	4,8
2	Y2	4	40%	6	60%	0	0	0	0	0	0	4,4
3	Y3	4	40%	5	50%	1	10%	0	0	0	0	4,3
4	Y4	3	30%	7	70%	0	0	0	0	0	0	4,3
5	Y5	7	70%	2	20%	1	10%	0	0	0	0	4,6
Total rata-rata : 4,48												

Berdasarkan tabel 4.2, jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kinerja karyawan 4,48. Pertanyaan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pertanyaan Y1 dengan nilai rata-rata 4,8. Sedangkan pertanyaan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan Y3 dan Y4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,3.

## Pembahasan

Mayoritas responden adalah laki-laki (70%). Ini mencerminkan bahwa peran operasional seperti pelayanan dan penjaga stand lebih banyak diisi oleh laki-laki. Hal ini dapat berpengaruh terhadap gaya komunikasi yang digunakan pimpinan karena perbedaan gender bisa memengaruhi cara menerima dan menanggapi instruksi. Sebagian besar karyawan berusia 15–20 tahun (60%), yang tergolong usia remaja akhir. Usia muda ini cenderung lebih adaptif dan terbuka terhadap komunikasi yang cepat dan langsung, serta lebih terbiasa dengan pola kerja yang fleksibel.

Semua item pertanyaan pada variabel X (komunikasi organisasi pimpinan) dan Y (kinerja karyawan) valid, karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (1,83311). Ini menunjukkan bahwa kuesioner telah mengukur aspek yang memang relevan dengan konstruk penelitian. Validitas ini memperkuat keandalan data yang dikumpulkan dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Berdasarkan analisis data deskripsi, rata-rata nilai variabel X (komunikasi organisasi pemimpin) sebesar 4,32 menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dinilai baik oleh responden. Pertanyaan dengan nilai tertinggi (X1 dan X4) mengindikasikan bahwa, pimpinan memberikan informasi dengan jelas dan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau feedback. Nilai terendah pada X5 menunjukkan ada sedikit kekurangan pada konsistensi penyampaian pesan.

Rata-rata nilai variabel Y (kinerja karyawan) 4,48 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tergolong sangat baik. Pertanyaan dengan skor tertinggi yaitu Y1 menunjukkan karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Nilai

terendah pada Y3 dan Y4 meskipun tetap tinggi, bisa menjadi indikator adanya ruang peningkatan dalam inisiatif kerja atau kerjasama tim.

Dengan komunikasi pimpinan yang berada pada kategori "baik" dan kinerja karyawan yang berada pada kategori "sangat baik", dapat diindikasikan adanya hubungan positif antara komunikasi organisasi pimpinan dengan kinerja karyawan. Responden menilai bahwa gaya komunikasi pimpinan yang terbuka dan jelas berkontribusi pada semangat kerja dan penyelesaian tugas secara efektif. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hipotesis utama yang sudah dibuat sebelumnya yaitu, terdapatnya pengaruh positif dari komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan Mutia Catering Medan. Hipotesis ini didasari dengan teori komunikasi organisasi yang dikeluarkan oleh De Vito. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi pimpinan dengan keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mutia Catering Medan. Komunikasi memiliki efek yang dapat merubah perilaku seseorang atau biasa disebut efek behavioral. Jika komunikasi yang dilakukan pimpinan tersampaikan dengan baik maka komunikasi tersebut dapat memberikan efek yang baik juga terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan yang dibuat dalam penelitian terdahulu, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Keberadaan komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi atau sebuah badan usaha. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kesalahan yang terdapat pada organisasi. Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu perusahaan, dengan adanya studi komunikasi yang dilakukan ini diharapkan Mutia Catering Medan bisa mengatur perkembangannya dengan baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh komunikasi organisasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Mutia Catering Medan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan berada dalam kategori baik, dengan rata-rata penilaian 4,32 dari skala 5. Komunikasi yang efektif, jelas, dan terbuka terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48, yang menunjukkan bahwa karyawan Mutia Catering Medan memiliki kinerja yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Mutia Catering Medan. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, disarankan kepada pimpinan Mutia Catering Medan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi dengan karyawan, terutama dalam hal memberikan arahan yang jelas, mendengarkan masukan, serta menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif. Komunikasi yang baik terbukti dapat memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, mengingat sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia muda, pimpinan diharapkan dapat menyesuaikan gaya komunikasi dengan pendekatan yang lebih dinamis, interaktif, dan mudah dipahami.

Bagi karyawan, disarankan untuk lebih proaktif dalam menyampaikan ide atau permasalahan yang dihadapi agar terbangun suasana kerja yang lebih kolaboratif. Penelitian ini juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas jumlah responden serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah membantu peneliti menyelesaikan artikel jurnal ini melalui doa-doa yang diberikan. Terimakasih juga kepada para dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti. Dan yang terakhir terimakasih kepada Mutia Desmarini, seseorang yang senantiasa menemani dan membantu peneliti hingga peneliti menyelesaikan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ri. *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi*, 27(3).
- Fadhli, M. N. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Di Mis Azzaky Medan. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2(2).
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal REVORMA*, 2(2).
- Ginting, E. A., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan, Cabang Pekanbaru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1).
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Mulki, R. D. I. M., Rahmadani, N. T., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya. *Karimah Tauhid*, 3(8).
- Perkasa, T. A., & Aditia, R. (2023). Strategi Komunikasi Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(2).
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3).
- Purba, B., Hasoloan, A., & Yasir, A. (2021). Komunikasi Organisasi dalam Proses Pengambilan Keputusan di UPT-PTPH Provinsi Sumatera Utara. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 7(1).
- Purnomo, S. (2022). Peranan Penting Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Organisasi. *ARKANA Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(1).
- Putra, H. R. (2020). Bentuk Komunikasi Organisasi Di Jurusan Komunikasi Dan Penyiaran Islam Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Source: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2).
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2).  
<https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i2.147>

- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2>
- Syam, S., & Faisal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aftech Makassar Indonesia. *AL MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(1).
- Wulan, D. J., Mustoip, S., & Hidayati, N. (2023). Strategi Komunikasi Dalam Pembentukan Organisasi Komite Sekolah di TK Negeri Sendang Kabupaten Cirebon. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 1(3).
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1).