

Hubungan kepuasan komunikasi dengan kinerja karyawan: studi kasus hubungan antar karyawan pada perusahaan pelayaran Wan Hai Lines Ltd.

Nugrahaeny K. Hapsari Safitri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81993&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan atau organisasi, seringkali kepuasan komunikasi karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Komunikasi dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kuat hubungan antara Kepuasan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan Manajerial di Perusahaan pelayaran Wan Hai Lines Ltd dan pengaruh variabel kontrol fasilitas organisasi pada kuat hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan dengan metode survei. Dengan populasi karyawan Wan Hai Lines Ltd diambil secara sensus sebagai sumber penggalian data. Sebanyak 120 responden. Untuk mencapai tujuan penelitian digunakan analisis korelasi Product Moment dan Partial Correlation dengan menggunakan SPSS 10.0 for Windows.

Dari hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa perusahaan pelayaran khususnya di Wan Hai membutuhkan mekanisme penyebaran informasi yang terbuka untuk mengkoordinasikan seluruh proses pengerjaan.

Pada mekanisme penyebaran informasi, masing-masing departemen memiliki ciri tersendiri dalam berkomunikasi baik secara internal departemen atau lintas departemen.

Sedangkan pada media penyampaian informasi, kebanyakan karyawan menganggap media yang paling mudah untuk dipahami adalah dengan tulisan dan secara lisan mendetail.

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik kepuasan komunikasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, positif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai R korelasi Product Moment sebesar 0,788. Sedangkan pada pengujian terhadap variabel kontrol diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar $r = 0,5506$ dalam melihat hubungan antara tingkat kepuasan komunikasi dengan tingkat kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian ini terdapat kelemahan karena hanya dilakukan secara one shot terhadap responden serta diperlukan observasi yang lebih lama dengan disertai wawancara yang lebih mendalam.