

Hubungan Komunikasi Vertikal dengan Kinerja Pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung

The Relations of Upwards Communication toward Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio II Grade Bandung's Working.

¹Wita Karimah,²Dadan Mulyana

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: wita karimahs@yahoo.com*

Abstrak. This research is based on the rate of errors experienced by employees when conducting their duties, misconduct and others. Therefore vertical organizational communication in organization should be created to maintain two ways communication and achieve the agreed purpose. This research employs quantitative research methods with correlational approach. The theory utilized in this research refers to Human Relations Theory. The population in this research encompasses 38 employees at Radio Spectrum Frequency Monitoring Hall, Class II Bandung and relies upon Total Sampling technique. The data to support this research is obtained through observation, questionnaire distribution and direct interview. On a side note, this research focuses on Upward and Downward Communications at Radio Spectrum Frequency Monitoring Hall, Class II Bandung. Vertical Communication discusses about informal communication which transfers informally from an individual with higher authority to another individual with lower authority or vice versa. Vertical communication comprised of downwards and upwards communication. Research results have demonstrated that there is a significant relationship between upward communication with employee performance, comprised of Instructional Aspect, Order Aspect, Complementary Aspect and Notice Aspect. And there is no significant relationship between downward communication with employee performance, consisted of functional duties, behavioural duties and ethical duties.

Keywords: Organizational Communication, Vertical Communication, Employee Performance, Radio Spectrum Frequency Monitoring Hall, Class II Bandung

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh cukup tinggi nya pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas perusahaan dan masih adanya pegawai yang suka menunda pekerjaannya, dsb. Maka dari itu diperlukan adanya komunikasi vertikal dalam sebuah organisasi agar terciptanya komunikasi dua arah secara timbal balik, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hubungan Manusiawi (*Human Relations Theory*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung dengan jumlah 38 orang karyawan dan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *Total sampling*. Data untuk menunjang penelitian ini diperoleh melalui observasi, menyebarkan angket dan melakukan wawancara secara langsung. Adapun hasil penelitian dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara upward communication dengan kinerja pegawai, yang terdiri dari Aspek Petunjuk, Aspek Perintah, Aspek Pujian, Aspek Teguran. Dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara downward communication dengan kinerja pegawai, yang terdiri dari tugas fungsional, tugas perilaku dan tugas etika.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Komunikasi Vertikal, Kinerja Pegawai, Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung.

A. Pendahuluan

Komunikasi yang berlangsung dalam organisasi berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari atasan kepada bawahan ataupun dari bawahan kepada atasan serta informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan-jabatan yang sama. Seperti apapun bentuk struktur organisasi dalam sebuah perusahaan pasti menggunakan komunikasi dalam memberikan informasi sebagai salah satu langkah dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi umumnya menggunakan pola komunikasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya yaitu pola komunikasi ke bawah (*downward communications*) dan komunikasi ke atas (*upward communications*). Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada para pegawai; namun, dalam organisasi kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen. Sedangkan komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi ke atas – yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu komentar yang diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih besar, lebih tinggi, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas (Pace & Faules, 2015 : 188 – 189)

Menurut Kepala Balmon yaitu Ibu Sri Rahayu, fungsi Balmon adalah melakukan penanganan gangguan dan penegakan hukum dan mengurus segala macam perizinan pemilik radio atau frekuensi-frekuensi yang aktif di Bandung. Setiap pengguna frekuensi baik itu dalam kepentingan apapun harus memiliki izin terlebih dahulu sebelum menggunakannya agar tidak saling mengganggu antara frekuensi satu dengan frekuensi lainnya. Jadi jika balmon tidak berjalan sebagaimana mestinya akan mengakibatkan gangguan-gangguan frekuensi.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang terjadi di Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung, yaitu sekitar 38 % pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas perusahaan, dan sekitar 49 % karyawan merasa perusahaan tidak memberikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pegawai, karena minim nya jumlah karyawan pada Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung. Sehingga pembagian pekerjaan biasanya dititikberatkan pada karyawan yang tingkat pendidikannya minimal lulusan Diploma atau S1. Masih adanya pegawai yang suka menunda pekerjaannya, masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin seperti pergi meninggalkan kantor pada jam kerja, adanya pegawai yang terlambat dalam menyiapkan tugas yang telah diberikan. Sekitar 97% pegawai mengetahui konsekuensi apa yang akan mereka dapat ketika pulang sebelum waktunya ataupun datang terlambat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yaitu mengenai hubungan antara komunikasi vertikal dengan kinerja pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan antara komunikasi vertikal dari atasan-bawahan (*downward communication*) dengan kinerja pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung?
2. Seberapa besar hubungan antara komunikasi vertikal dari bawahan-atasan (*upward communication*) dengan kinerja pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung?

B. Landasan Teori

Penelitian ini dilandasi oleh *Human Relations Theory*. Dalam suatu manajemen atau suatu lingkungan kerja, *human relations* diperlukan, mulai dari tingkat top management sampai pada tenaga pelaksana, terlepas dari kedudukan dan jabatan mereka. *Human relations* bertujuan untuk mempererat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan. Selain itu, *human relations* diperlukan dalam dunia bisnis dan industri, karena mempelajari bagaimana orang dapat berkerja dengan efektif dalam kelompoknya, sehingga menimbulkan suatu keputusan, dalam pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan personal. Hal merupakan kunci dari keseluruhan bisnis, yaitu kepuasan bagi organisasi, kelompok, perusahaan, dan perorangan.

“Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada. Oleh karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan seperti halnya dengan teori klasik” (Muhammad, 2009 : 39).

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi. Untuk mempraktekkan *human relations*, seorang pemimpin perlu sedikit banyak mempelajari sifat tabeat manusia karyawannya. Meskipun tidak secara mendalam, pemimpin organisasi perlu memahami mengapa para karyawan satu sama lainnya berbeda dalam tabeat dan tingkah lakunya, dan perlu mengetahui bagaimana tingkah-laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. (Effendy, 1993 : 53).

C. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan antara komunikasi vertikal dari atasan-bawahan (*downward communication*) dengan kinerja pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung?

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,074. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *downward communication* dengan kinerja pegawai dengan kata lain hubungan yang nya. Meski didalamnya terdapat hubungan yang sangat lemah karena memiliki koefisien korelasi sebesar -0.074. Tidak terdapat hubungan yang signifikan berarti dapat diartikan hubungan antara X_1 dan Y maupun X_2 dengan Y hubungannya adalah rendah.

2. Seberapa besar hubungan antara komunikasi vertikal dari bawahan-atasan (*upward communication*) dengan kinerja pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung?

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,426. Terdapat hubungan yang signifikan antara *upward communication* dengan kinerja pegawai, yang terdiri dari Aspek Petunjuk, Aspek Perintah, Aspek Pujian, Aspek Teguran. Hubungan yang

terdapat didalamnya menurut Guilford 1956:145 (dalam Rakhmat,2012 :29) termasuk ke dalam hubungan yang sedang/cukup.

D. Saran

Dalam penelitian mengenai “Hubungan Komunikasi Vertikal dengan Kinerja Pegawai Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Bandung” ada beberapa kekurangan di dalamnya, untuk itu peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi ketidakseimbangan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karna batasnya pengetahuan maupun pengalaman karyawan, maka perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan yang akan mengembangkan potensi, inovasi, dan kreatifitas karyawan. “Pelatihan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf”. () Sehingga perusahaan dapat membantu menyadari karyawan akan kebutuhan untuk perbaikan, dan pelatihan pun dapat dengan mudah mengubah perilakunya secara terus-menerus.
2. Atasan dapat memberikan pujian kepada para karyawan apabila karyawan telah mencapai pekerjaan ataupun mendapat hal-hal yang membanggakan perusahaan. Baik itu dalam bentuk hadiah ataupun ucapan selamat. Selain pujian, seorang atasan juga perlu memberikan teguran kepada karyawan yang berhak menerimanya. Misalnya apabila pekerjaan tidak dilaksanakan, pekerjaan tidak selesai pada waktunya, menyimpang dari prosedur yang telah ditentukan, terjadi banyak kesalahan dalam pekerjaannya. Teguran dapat dilakukan oleh atasan, namun hendaknya tetap diakhiri dengan suasana yang penuh dengan persahabatan. Sehingga karyawan, dapat menerima teguran yang kita terima dan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Adanya keterbukaan antara atasan maupun bawahan sehingga karyawan dapat dengan mudah menyampaikan pikiran ataupun ide-ide, inovasi maupun kreatifitasnya. Sehingga karyawan tidak harus menyembunyikan pikiran mereka, yang akibatnya akan mengganggu konsentrasinya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan dan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan ataupun tidak tercapainya tujuan.

Daftar Pustaka

- Cangara, Hafied. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung : Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Komala, Lukiati. 2009. *Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses, dan Konteks*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Muhamad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2015. *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suranto. 2006. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana

- Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius
- Ardianto, Elvinaro. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosda.
- Don F. Faules, R. Wayne Pace. 1998. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Don F. Faules, R. Wayne Pace. 2015. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kriyantono, Rehmat. 2008. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana
- Mulyana, Deddy. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2012. *Metode Penelitian Komunikasi dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto AW, 2005. *Komunikasi Perkantoran*: Yogyakarta: Media Wacana
- Wursanto. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Andi
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi