



---

## **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TIM FIELD COAXIAL ENGINEERING PT. LINK NET TBK REGIONAL PUSAT DI PONDOK INDAH JAKARTA SELATAN**

Hidayati Artarini<sup>1</sup>, Meidina Komara Sari<sup>2</sup>

fakultas.fikomuicjakarta@gmail.com

Jl. Pemuda I Kav .97 Rawamangun, Jakarta 13220

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap produktivitas kerja tim field coaxial engineering PT. Link Net Tbk Regional Pusat di Pondok Indah Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 171 responden dengan menggunakan metode Slovin. Penyebaran angket menjadi teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dengan uji regresi menjadi Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan nilai t hitung yang dihasilkan adalah 6,692 dengan nilai Sig. 0,000, maka dapat dinyatakan bahwa Komunikasi Pimpinan mempengaruhi Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* PT. Link Net Tbk Regional Pusat Di Pondok Indah Jakarta Selatan karena nilai Sig. yang didapat adalah  $\leq 0,05$  dengan besaran pengaruh sebesar 45,80%.

**Kata Kunci:** *Komunikasi, Komunikasi Pimpinan dan Produktivitas Kerja*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership communication on the productivity of the coaxial engineering team at PT. Link Net Tbk Regional Center in Pondok Indah, South Jakarta. The method used in this study is a quantitative method with the type of ex post facto research. The sample obtained in this study were 171 respondents using the Slovin method. the questionnaire became the data collection in this study. Descriptive analysis with regression test became the data analysis technique used in this study.*

*This study shows that the resulting t-count value is 6.692 with a Sig value. 0.000, it can be stated that Leadership Communication Affects Work Productivity of the Coaxial Engineering Field Team of*

*PT. Link Net Tbk Regional Center in Pondok Indah, South Jakarta because the value of Sig. obtained is 0.05 with the magnitude of the effect of 45.80%.*

**Keywords:** *Communication, Leadership Communication and Work Productivity*

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah luput dari komunikasi, dikarenakan komunikasi merupakan suatu kebutuhan dasar manusia. Manusia dalam melakukan aktivitasnya tidak terlepas untuk berinteraksi dengan orang lain dalam sebuah organisasi baik formal maupun informal. Dimana organisasi formal terdiri dari universitas, lembaga, sekolah, institusi, pemerintah, perusahaan dan sebagainya. Adapun organisasi informal terdiri dari komunitas, karang taruna, organisasi masyarakat dan sebagainya. Dengan kemampuan komunikasi yang baik dan benar dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka kemungkinan besar semua aktivitas yang dilaksanakan sebuah organisasi atau perusahaan akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering terjadi permasalahan, hal ini sejalan dengan permasalahan yang ada di PT Link Net Tbk tepatnya di Regional Pusat Pondok Indah Jakarta Selatan. Permasalahan yang sering terjadi di Regional Pusat ialah kurangnya kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan tepatnya tim *field coaxial engineering* dalam melakukan absensi, arus komunikasi antara pimpinan dengan tim *field coaxial engineering* tidak berjalan dengan baik, kurangnya kerjasama yang terjadi antara tim *field coaxial engineering* dengan pimpinan dan divisi lain, serta ketepatan waktu yang dimiliki oleh tim *field coaxial engineering* dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang sehingga menyebabkan produktivitas kerja tim menjadi rendah.

Regional Pusat memiliki 25 tim *field coaxial engineering* dengan rata-rata Produktivitas Regional Pusat adalah 81%.

Namun, terdapat 5 tim yang produktivitasnya di bawah 50%. Hal ini disebabkan karena tim *field coaxial engineering* kurang disiplin dalam melakukan absensi, penyelesaian pekerjaan masih melebihi batas waktu yang sudah ditentukan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun masih kurang karena masih ada kasus yang dikerjakan oleh tim *field coaxial engineering ticket return* tidak dapat terselesaikan bahkan berulang.

Kemudian arus komunikasi yang terjadi sesama tim *field coaxial engineering* tidak berjalan dengan baik, karena tingkatan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing tim *field coaxial engineering* berbeda dalam satu *Call Sign* yakni *Junior Technician, Technician dan Senior Technician* yang masing-masing jabatan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda serta usia yang berbeda-beda sehingga koordinasi yang terjadi kurang optimal. Di mana yang menjadi syarat dan ketentuan dalam mendapatkan poin produktivitas kerja yang tinggi sebagian

besar diambil dari absensi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan masalah yang ada. Namun, jika syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak terpenuhi oleh tim *field coaxial engineering* maka hal ini membawa dampak pada visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Ketidak lancaran komunikasi yang terjadi baik pimpinan dengan tim *field coaxial engineering* maupun dengan sesama tim *field coaxial engineering* akan membawa dampak ketidak efektifan dalam berkomunikasi sehingga visi, misi dan tujuan yang diharapkan PT Link Net Tbk sulit tercapai. Karena di dalam lingkungan perusahaan, komunikasi berperan penting untuk menciptakan kerjasama yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik untuk

mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan bersama.

Produktivitas kerja yang dimiliki oleh tim *field coaxial engineering* dapat dikatakan baik dilihat dari bagaimana ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya, mencapai hasil dan target yang sudah ditentukan serta memiliki kedisiplinan yang baik. Namun sebaliknya, jika kedisiplinan, rasa tanggung jawab dan hasil yang dicapai oleh tim *field coaxial engineering* tidak maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka hal ini mencerminkan kurang baiknya produktivitas kerja yang dimiliki oleh tim *field coaxial engineering*.

Di dalam sebuah perusahaan arus komunikasi yang baik harus diciptakan senyaman mungkin untuk karyawan supaya dapat menumbuhkan kerjasama yang baik sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dilakukan penelitian dengan

mengangkat judul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan PT. Link Net Tbk Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering*”.

Berdasarkan pendapat Sinungan dalam bukunya (2005:12) bahwa produktivitas dianggap sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Barang-barang disini menurut peneliti adalah nilai jual yang jumlah pemasukan dan pengeluaran yang diukur dalam unit pada umumnya. Sedangkan jasa disini adalah nilai jual tenaga kerja yang tidak dapat diukur dalam bentuk unit melainkan dalam bentuk pelayanan.

Joseph M. Putti (1985) dalam Minto Waluyo (2008:2) berpendapat bahwa produktivitas merupakan seberapa baik berbagai sumber daya itu kita olah bersama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Ukuran seberapa baik disini menurut penulis ialah bagaimana cara seseorang dalam melakukan pekerjaannya

yang tidak hanya mengutamakan kerja baik dan kerja keras, melainkan bekerja dengan lebih terampil dan lebih cerdas.

Sedangkan, Komarudin (1992) dalam Sedarmayanti (2018:341) berpendapat bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya. Kemampuan disini menurut penulis bisa dikatakan sebagai nilai jual yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dikeluarkan untuk memberi keuntungan yang diharapkan bagi perusahaan dan konsumen.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu pencapaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Berdasarkan pendapat *International Labour Organization* (ILO) dalam Ricky Virona Martono (2019:1), bahwa

produktivitas merupakan rasio antara *output* dari pekerjaan dan *input* dari sumber daya yang dipakai dalam proses menciptakan kesejahteraan. *Output* disini menurut peneliti adalah hasil yang dikeluarkan melalui *input* yang diolah sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Sedangkan *input* disini menurut peneliti dapat dikatakan sebuah proses yang menggunakan seluruh sumber daya yang ada.

J. Ravianto dalam Sofyan Tsauri (2013:152-153) bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan *output* dengan *input* yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Dalam kata lain, produktivitas dapat diukur dengan melihat rasio *output* yang dihasilkan oleh pegawai. Keproduktivan seorang pegawai dapat diukur dari jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan, Wibowo (2018) dalam Khairunisa Nur Baiti (2020:72) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah produk barang

maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* dengan tindakan kerja lebih efisien.

Berdasarkan definisi yang dinyatakan kedua ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio *output* yang dikeluarkan berdasarkan *input* yang diolah oleh pegawai sesuai dengan kapasitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Wibowo (2018) dalam Khairunisa Nur Baiti (2020:72) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* dengan tindakan kerja lebih efisien.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran seberapa baiknya sumber daya yang dimiliki oleh seorang pegawai berdasarkan *output* yang

dihasilkan sesuai dengan pengolahan *input* yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun indikator untuk mengukur produktivitas kerja berdasarkan pendapat Sutrisno (2016) dalam Khoirunisa Nur Baiti (2020: 72-73) ialah sebagai berikut:

### **1. Kemampuan**

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

### **2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai**

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

### **3. Semangat Kerja**

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat

karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

#### **4. Pengembangan Diri**

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

#### **5. Mutu**

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan

dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

#### **6. Efisiensi**

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Meningkatkan produktivitas kerja tergantung pada kemampuan dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan hasil pencapaian yang berbeda-beda. Dengan demikian, agar kemampuan dan hasil pencapaian seorang karyawan meningkat maka harus didasari dengan semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan mutu yang berkualitas dari sebelumnya.

Everett M. Rogers dan Lawrence Kincaid dalam Wiryanto (2004:6) menyatakan bahwa komunikasi adalah

suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam. Proses disini berarti waktu berjalannya komunikasi yang terjadi antara komunikan dan komunikator yang masing-masing mendapatkan informasi satu sama lain mulai dari awal sampai akhir hingga berujung kesamaan pemahaman. Sedangkan, berdasarkan pendapat Barelson dan Stainer dalam Sitti Roskina Mas dan Phil Ikhfan Haris (2020:8) bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain. Melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses aktivitas penyampaian informasi yang dilakukan

oleh komunikan dan komunikator yang saling mempengaruhi satu sama lain baik disengaja maupun tanpa disengaja hingga berujung kesamaan pemahaman satu sama lain.

Berdasarkan pendapat Harold Kontz dalam Syamsu Q Badu dan Novianty Djafri (2017:32) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Lussier N Robert dan Christopher F Achua dalam Siswoyo Haryono (2015:6) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Mempengaruhi di sini, menurut penulis adalah proses seorang pemimpin dalam

mengkomunikasikan ide gagasan guna memperoleh *feedback* dari gagasan yang disampaikan dan dapat memotivasi pengikutnya agar ikut berpartisipasi melalui perubahan. Sedangkan, berdasarkan pendapat Rivai dalam Dian Narulita Tristina dan Suwignyo Widagdo (2019:24) bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses di sini, menurut penulis adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi pengikutnya agar tidak memikirkan kepentingan sendiri melainkan mementingkan organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya yang saling

berpartisipasi melalui perubahan yang lebih baik guna mencapai tujuan bersama.

Adapun indikator – indikator untuk mengukur keberhasilan kepemimpinan menurut Wahjosimidjo dalam Fahmi Aji Wibowo (2013:17-18) ialah sebagai berikut ini:

### **1. Bersifat Adil**

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

### **2. Memberi Sugesti**

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam kepemimpinan, sugesti dianggap sebagai pengaruh dan sebagainya, yang dapat menggerakkan hati

orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

### **3. Mendukung Tercapainya Tujuan**

Tujuan organisasi tidak secara otomatis langsung tercapai, melainkan ada dukungan dari kepemimpinan. Oleh sebab itu, untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

### **4. Sebagai Katalisator**

Seorang pemimpin dapat dikatakan berperan sebagai katalisator, jika pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang

menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

### **5. Menciptakan Rasa Aman**

Seorang pemimpin wajib menciptakan rasa aman dan nyaman untuk para bawahannya. Hal ini dapat terlaksana jika seorang pemimpin mampu memberikan hal-hal positif, sikap optimisme di dalam menghadapi permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya para bawahannya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, khawatir melainkan mendapatkan jaminan keamanan dari pimpinan.

### **6. Sebagai Wakil Organisasi**

Setiap bawahan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan selalu memandang pimpinannya berperan penting dalam segala bidang kegiatan, dan dianggap sebagai panutan. Oleh sebab itu segala perilaku, perbuatan, dan

perkataan yang dilakukan oleh pemimpin akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

## **7. Sumber Inspirasi**

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh sebab itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

## **8. Bersikap Menghargai**

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Begitu pun sebaliknya setiap bawahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan adanya apresiasi dari atasan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin

wajib memberikan apresiasi dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan yang diraih oleh suatu perusahaan tergantung dari sistem kepemimpinan dan arus komunikasi internal yang berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Adapun pengertian komunikasi internal menurut Romli dalam Sukatno dan kawan-kawan (2019:176) adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya. Proses di sini, menurut penulis lebih kepada mencari tahu informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban yang harus dijalankan oleh seluruh karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Sedangkan, Mulyadi dalam Abi Krisma Wicaksono (2019:6) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi. Anggota organisasi di sini, menurut penulis adalah antar pimpinan dengan bawahan, antar bawahan dengan pimpinan dan antar bawahan dengan bawahan yang saling berkesinambungan satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan oleh anggota organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung guna memelihara kerjasama yang harmonis sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator yang menunjang keberhasilan komunikasi pimpinan menurut Yulius Eka Agung Saputra yaitu sebagai berikut:

#### **9. Komunikasi Ke Bawah**

Komunikasi ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir dari pimpinan kepada bawahannya mengenai tugas atau perintah yang harus dilakukan oleh bawahannya guna mendapatkan *feedback* sesuai yang diinginkan.

#### **10. Komunikasi Ke Atas**

Komunikasi ke atas merupakan komunikasi yang berlangsung dari bawahan kepada atasannya seperti memberikan laporan pekerjaan yang dikerjakan.

#### **11. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antara para anggota organisasi seperti antara karyawan dengan karyawan

ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang sama.

Terdapat beberapa pendapat yang dinyatakan oleh para ahli mengenai teori komunikasi atasan dengan bawahan. Pace dan Faules, misalnya dalam Hermawan (2018:19) bahwa komunikasi atasan dengan bawahan adalah suatu informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Dapat dikatakan bahwa komunikasi ke bawah menunjukkan arus penyampaian pesan yang terjadi dari pimpinan kepada bawhaannya.

Selanjutnya pendapat Kreps dalam Dody Hermana dan Ujang Cepi Barlian (2019:8) bahwa pesan atasan ke bawahan dalam komunikasi ke bawah berfungsi sebagai pengirim pesan, memberi informasi sehubungan dengan tugas, melaksanakan tinjauan tentang pelaksanaan tugas dan mengidoktrin agar bawahan menyadari dan mampu menginternasasikan tujuan organisasi.

Pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan di sini, menurut peneliti berupa suatu perintah, arahan, bimbingan yang diberlakukan kepada seluruh bawahan guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi ke bawah merupakan pesan yang mengalir dari atasan ke bawahan yang isinya berkaitan dengan intruksi tugas, arahan, bimbingan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahan untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun definisi komunikasi ke atas yang dinyatakan oleh Wayne dalam Lidia Wati Evalina dan Mia Angeline (2014:448) bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (pemimpin). Arus komunikasi ke atas ini lebih kepada informasi yang mengalir dari bawahan pada pimpinan

seperti laporan terkait pekerjaan yang dilakukan dan lain sebagainya.

Selanjutnya pendapat Arni dalam Ruliana (2007:116), bahwa komunikasi ke atas merupakan pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi ke atas adalah informasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan yang isinya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa komunikasi ke atas merupakan informasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan yang isinya mengandung hal-hal yang berkaitan pekerjaan yang dilakukan. Pentingnya komunikasi ke atas dalam

sebuah perusahaan, karena dengan adanya komunikasi ke atas dapat mempermudah pekerjaan yang belum tuntas dengan cara saling bertukar pikiran guna menyelesaikan permasalahan yang sedang dialami perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dilakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan PT. Link Net Tbk Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering*” dengan rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* PT. Link Net Tbk Regional Pusat Di Pondok Indah Jakarta Selatan.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Link Net tepatnya di Regional Pusat yang terdapat di JL. H. Nawi Raya No. 49, RT 007/RW 02,

Gandaria Selatan., Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12420 pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, di mana metode penelitian kuantitatif merupakan suatu pengukuran data yang menggunakan rumus-rumus statistic yang sesuai dengan objek dan rumusan masalah.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bentuk penelitian *ex. post facto* dalam rangka mencari hubungan kausalitas (sebab akibat) antar variabel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, di mana teknik pengumpulan data yang pokok menggunakan angket, skala *linkert*, observasi, serta pengambilan sampel dari populasi. Selain itu, data-data pendukung lainnya yang terdapat pada objek penelitian pun digunakan penulis dalam penelitian kuantitatif ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *field coaxial engineering* PT

Link Net yang masih aktif sebanyak 300 karyawan. Menurut Slovin (1960) dalam Aloysius Rangga Aditya Nalendra dan kawan-kawan (2021:27) menyatakan bahwa sampel merupakan teknik dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel penulis memilih metode Slovin (1960) yang didapat sebanyak 171 responden.

Instrument yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Komunikasi Pimpinan PT Link Net (X) dan Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* (Y) dengan teknik pengambilan data penelitian menggunakan angket. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Di mana untuk data primer diperoleh dengan memberikan angket kepada karyawan *field coaxial engineering* menggunakan skala *linkert*. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan membaca buku, menentukan dan mempelajari literatur, dokumen, serta jurnal yang berhubungan dengan

penelitian ini. Selain itu, beberapa data juga didapat dari PT Link Net Tbk. Untuk melakukan analisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif statistic dan inferensial.

## 2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang akan digali oleh penulis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi Pimpinan (variabel *independent*) Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* PT. Link Net Tbk Regional Pusat Di Pondok Indah Jakarta Selatan. Keterkaitan kedua variabel tersebut dijelaskan berdasarkan teori-teori dan identifikasi masalah yang dikumpulkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Dari teori dan identifikasi masalah yang dikumpulkan menghasilkan suatu rumusan masalah yang diteliti oleh penulis yaitu Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial*

*Engineering* PT Link Net Tbk Regional Pusat Di Pondok Indah Jakarta Selatan.

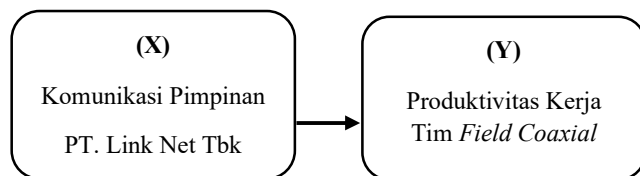
Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran seberapa baiknya sumber daya yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Maka, tim *field coaxial engineering* dapat dikatakan produktif ditentukan oleh kualitas dan kedisiplinan yang dilakukan. Kedisiplinan di sini meliputi absensi yang dilakukan dan ketepatan waktu dalam melakukan perbaikan jaringan di lapangan.

Komunikasi Pimpinan merupakan cara yang dimiliki oleh pemimpin dalam mempengaruhi tim *field* untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan guna mempermudah kegiatan operasional yang terjadi di PT. Link net Tbk. Maka dari itu, pentingnya arus komunikasi yang baik antara pimpinan dengan tim *field coaxial* karena hal ini akan mempermudah kegiatan operasional yang terjadi di dalam perusahaan. Maka diharapkan dengan

optimalnya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan tim *field coaxial engineering* dapat memudahkan kegiatan operasional yang dilakukan oleh tim *field coaxial engineering* dalam melakukan perbaikan jaringan, serta dengan berjalan baiknya arus komunikasi yang terjadi produktivitas kerja tim *field coaxial engineering* tetap terjaga dengan baik dan meningkat.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, penulis menduga bahwa Komunikasi Pimpinan PT Link Net memepengaruhi Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* Regional Pusat Di Pondok Indah Jakarta Selatan tepatnya yang bertanggung jawab di area Pakubuwono.

**Gambar 2. 1 Variabel Penelitian**



Berdasarkan latar belakang, kajian teori, kerangka pemikiran yang ada di atas,

maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komunikasi Pimpinan PT Link Net Tbk (X) mempengaruhi Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* (Y).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis data pada variabel Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan poin yang masuk ke dalam kategori sangat setuju adalah 0,00% maka produktivitas kerja dapat dikatakan sangat baik, kemudian hasil poin sebesar 32,75% masuk ke dalam kategori setuju sehingga produktivitas kerja dapat dikatakan baik. Sedangkan yang masuk ke dalam kategori netral poin yang dihasilkan adalah 36,84% maka produktivitas kerja harus lebih baik dan yang masuk ke dalam kategori tidak setuju poin yang dihasilkan adalah 26,90% maka produktivitas kerja dapat dikatakan tidak baik. Kemudian yang terakhir, yang masuk ke dalam kategori sangat tidak setuju poin yang dihasilkan adalah 3,51% maka produktivitas dapat dikatakan sangat tidak baik. Sehingga hasil yang didapatkan dari pengujian analisis data yang dilakukan, produktivitas kerja tim *field coaxial engineering* masuk ke dalam kategori

netral dengan interval  $87 \leq Y < 95$  karena nilai *mean* yang dihasilkan adalah 90,760.

Sedangkan hasil pengujian analisis data pada variabel Komunikasi Pimpinan (X) menghasilkan poin yang masuk ke dalam kategori sangat setuju adalah 3,51% maka komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk dapat dikatakan sangat baik, kemudian hasil poin sebesar 46,20% masuk ke dalam kategori setuju maka komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk dapat dikatakan baik. Sedangkan yang masuk ke dalam kategori netral poin yang dihasilkan adalah 8,77% maka pimpinan PT. Link Net harus lebih memperbaiki komunikasinya dan yang masuk ke dalam kategori tidak setuju poin yang dihasilkan adalah 33,33% maka komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk dapat dikatakan tidak baik. Kemudian yang terakhir, yang masuk ke dalam kategori sangat tidak setuju poin yang dihasilkan adalah 3,51% maka komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk dapat dikatakan sangat tidak baik. Sehingga hasil yang didapatkan dari pengujian analisis data yang dilakukan, komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk masuk ke dalam kategori setuju dengan interval  $88 \leq X < 95$  karena nilai rata – rata (*mean*) yang dihasilkan adalah 90,760.

Pada hasil data frekuensi Komunikasi Pimpinan menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan PT. Link Net Tbk cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja tim *field coaxial engineering*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi Pimpinan mempengaruhi Produktivitas Kerja karena nilai T hitung yang dihasilkan adalah 6,692 dengan nilai Sig.  $0,000 \leq 0,05$  dan besar pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,458 atau 45,80% yang mengandung arti besar pengaruh variabel Komunikasi Pimpinan (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,458 atau 45,80% serta sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain dengan nilai sebesar 79,10%. Kemudian, arah pengaruh yang dibentuk adalah positif sebab nilai yang dihasilkan adalah  $0,458 > 0,00$  dengan hasil uji persamaan regresi diperoleh  $Y = 47,108 + 0,513 X$  yang mengandung arti apabila nilai variabel Komunikasi Pimpinan (X) masuk ke dalam posisi 0 maka dapat dikatakan nilai variabel Y = 47,108 tetap konsisten dan apabila nilai variabel Y bertambah 1 satuan maka nilai variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 atau 51,30%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari data yang diperoleh melalui pengujian yang telah dilakukan dan kajian yang disajikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi Pimpinan dengan Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* PT. Link Net Tbk Regional Pusat di Pondok Indah Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji regresi dengan hasil yang diperoleh  $Y = 47,108 + 0,513 X$  yang mengandung arti apabila nilai variabel Komunikasi Pimpinan (X) masuk ke dalam posisi 0 maka dapat dikatakan nilai variabel Y = 47,108 tetap konsisten dan apabila nilai variabel Y bertambah 1 satuan maka nilai variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 atau 51,30%.

Kemudian hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* tidak dipengaruhi secara langsung oleh Komunikasi Pimpinan PT. Link Net Tbk dengan besar pengaruh yang dimiliki adalah 0,209 atau 20,9% sedangkan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain dengan besar pengaruh yang dimiliki sebesar 79,10%. Dengan demikian, PT. Link Net Tbk harus memperhatikan Komunikasi Pimpinan guna mengetahui perkembangan Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial*

*Engineering* Regional Pusat di Pondok Indah Jakarta Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Baharuddin, & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Martono, R. (2019). *Analisis Produktivitas & Efisiensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mas, S. R., & Haris, P. I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Nalendra, A. R. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatno, Huseini, M., Syafganti, I., & Irwansyah. (2018). Komunikasi Internal PT. Solid Logistics Memengaruhi Meningkatnya Employee Engagement. *ISSN 2548-3749*, 176.
- Trihastuti, A. E. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tristina, D. N., & Wigado, S. (2019). *Kepemimpinan Dan Kinerja*. Ponorogo: Wade Group.

Waluyo, M. (2008). *Produktivitas Untuk Teknik Industri*. Sidoarjo: Dian Samudra.

Wicaksono, K. A., & Soesatyo, Y. (2019). Hubungan Komunikasi Internal Organisasi Dengan Keefektifan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri SMKN 2 Trenggalek. 6.

Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Jakarta Grasindo.

Baiti, K. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 72-73.

Evelina, L. W., & Angeline, M. (2014). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal. *HUMANIORA Vol.5 No.1*, 448.

## **JURNAL**