

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN ANTARGENERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Amalia Damayanti¹, Fitri Dewi Afiany²

^{1,2}Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Pasir Kaliki No.199, Bandung, Indonesia

Korespondensi:
damayanti.amalia@gmail.com

ABSTRACT: *Workforce productivity in utility distribution sectors depends on multiple organizational factors. This study assesses how organizational communication and generational dynamics shape employee work output at PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya. From a workforce population of 372 employees, 80 participants were selected via Slovin's formula and invited to complete online questionnaires through Google Forms. The analytical framework included descriptive statistics, classical assumption verification, linear regression modeling, parametric hypothesis testing (t-test and f-test), and determination coefficients, using SPSS version 20. Findings demonstrate that organizational communication and intergenerational factors collectively exert a significant influence on employee work productivity.*

Keywords: *Organizational Communication, Intergenerational Dynamics, Employee Work Productivity.*

ABSTRAK: Produktivitas tenaga kerja di sektor distribusi utilitas bergantung pada berbagai faktor organisasi. Studi ini mengkaji bagaimana komunikasi organisasi dan dinamika antargenerasi membentuk output kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya. Dari populasi 372 karyawan, 80 partisipan dipilih melalui rumus Slovin dan diminta mengisi kuesioner online via Google Forms. Kerangka analitik mencakup statistik deskriptif, verifikasi asumsi klasik, pemodelan regresi linier, pengujian hipotesis parametrik (uji-t dan uji-f), dan koefisien determinasi, menggunakan SPSS versi 20. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan faktor antargenerasi secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Dinamika Antargenerasi, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, hubungan komunikasi organisasi dan kesenjangan generasi yang ada di organisasi semakin penting. Melalui komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan dapat memahami apa saja tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Namun, kesenjangan generasi menyebabkan masalah karena perbedaan cara pandang dalam hal budaya organisasi, kebiasaan kerja, dan teknologi yang digunakan.

Generasi baby boomer cenderung lebih suka komunikasi tatap muka, sementara generasi X lebih suka komunikasi melalui email atau pesan teks. Sementara generasi Y dan Z lebih suka komunikasi melalui media sosial atau pesan instan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan preferensi komunikasi dari setiap generasi dan menciptakan strategi komunikasi yang sesuai. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan mengurangi antargenerasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2020) berpendapat komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi dan interpretasi antar unit organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa unit yang bekerja sama di suatu organisasi tertentu dan terhubung satu sama lain. Komunikasi organisasi juga berfungsi untuk menyampaikan dan menerima pesan. Komunikasi organisasi, terdiri dari komunikasi yang bersifat horizontal, lintas saluran, maupun secara langsung, ke atas, dan ke bawah (Pace & Faules, 2020).

Antargenerasi

Perbedaan generasi terbagi menjadi 3 bagian berdasarkan ciri-cirinya, yaitu Baby Boomers, generasi X dan generasi Y (milenials) (Lancaster dan Stillman, 2022). Bencsik dan Machova dalam (Gabriella et al., 2019) mengidentifikasi beberapa karakteristik perilaku generasi yang berbeda, yang berkontribusi pada antargenerasi. Karakteristik perilaku generasi dari kelompok usia berbeda memiliki banyak variasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti work habits, work relationship, work aims, self-realization. Menurut Kupperschmidt (2000), antargenerasi didefinisikan sebagai sekelompok orang atau individu yang mengidentifikasikan diri sebagai kelompok berdasarkan faktor-faktor seperti lokasi, usia, dan kejadian-kejadian tertentu dalam kehidupan kelompok yang berdampak pada kelompok tersebut pada tahap perkembangan tertentu.

Produktivitas Kerja

Sutrisno (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai efisiensi produktif, biasanya dikaitkan dengan perbandingan masukan dan hasil keluaran yang berhubungan dengan pekerjaan yang diukur dalam bentuk nilai. Namun, menurut Hasibuan (2020), produktivitas kerja didefinisikan sebagai ukuran kualitas dan kuantitas unit antara kuantitas yang dihasilkan dengan kuantitas setiap hasil dalam proses produksi untuk menghasilkan hasil yang benar-benar efisien.

METODOLOGI

Metode analisis yaitu rancangan dalam menganalisis data yang telah diperoleh melalui penelitian lapangan ataupun sumber lainnya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 372 karyawan PT PLN UID Jakarta Raya dari berbagai macam divisi. Untuk mendapatkan sampel terhadap penelitian yang dilakukan digunakan rumus slovin dan ditentukan nilai kritis (0,01) maka didapatkan hasil 80 sampel setelah dibulatkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian merupakan data langsung dari karyawan PT. PLN (Persero) UID Jakarta Raya dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan yang disusun berdasarkan variabel-variabel terkait.

Pada penelitian ini juga digunakan analisis deskriptif. Sugiyono (2022) menyatakan metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk memberikan gambaran umum terkait data yang diperoleh, seperti tabel frekuensi, grafik, dan diagram.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui kajian pustaka dan penelitian lapangan guna memecahkan masalah yang timbul pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji yang berasal dari data penyebaran kuesioner yang terdiri dari 5 buah pertanyaan untuk variabel komunikasi organisasi, 4 buah pertanyaan antargenerasi, 4 buah pertanyaan pada produktivitas kerja. Dari hasil uji validitas dengan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom (df) adalah 78 maka r-tabel adalah 0,219; semua instrumen dari variabel komunikasi organisasi, antargenerasi, dan produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan keseluruhan r-hitung > r-tabel (0,219).

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1	.763	.582	.571	1.92712	2.118

Nilai konstanta $a = 2,992$ yang berarti bahwa X_1 dan X_2 memiliki hubungan searah, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 2,992%.

Nilai koefisien $b_1 = 0,005$ menunjukkan bahwa X_1 dan Y memiliki hubungan yang searah. Sehingga setiap terjadi peningkatan terhadap komunikasi organisasi, maka produktivitas kerja

meningkat 0,5%.

Nilai koefisien $b_2 = 0,003$ yang berarti bahwa antara X_2 dan Y memiliki hubungan searah. Sehingga setiap terjadi peningkatan terhadap kesenjangan generasi, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,3%.

Hasil R^2 berdasarkan perhitungan pada tabel yaitu sebesar 0,582, lalu dilakukan perhitungan mencari nilai koefisien determinasi dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\% = 0,582 \times 100\% = 58,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan antargenerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 58,2% dan 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.097	2.473	-	.848	.399
Total X1	.252	.103	.232	2.446	.017
Total X2	.674	.108	.591	6.239	.000

Komunikasi kerja

Variabel komunikasi kerja memiliki t-hitung (2,446) > t-tabel (0,67769) atau nilai signifikansi (0,000) < (0,05) maka terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja.

Antargenerasi

Variabel antargenerasi memiliki t-hitung (6,239) > t-tabel (0,67769) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka terdapat pengaruh secara parsial antara antargenerasi dengan produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	418.075	2	209.038	56.287	.000
Residual	300.818	77	3.714	-	-
Total	718.893	79	-	-	-

Berdasarkan hitungan, F-tabel sebesar 3,97, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa F-hitung (56,287) > F-tabel (3,97) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan antargenerasi terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan beberapa hasil pengujian data dan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT PLN UID Jakarta Raya. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi organisasi di perusahaan tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN UID Jakarta Raya. Dalam hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi organisasi mendapatkan hasil 68% dengan kategori cukup baik, dan variabel antargenerasi mendapatkan hasil 69% dengan kategori cukup baik. Selain itu, komunikasi organisasi dan antargenerasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PLN UID Jakarta Raya, dengan hasil uji simultan sebesar 76,3%, yang membuktikan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada hasil penelitian, berikut beberapa saran: (1) Untuk PT. PLN UID Jakarta Raya disarankan untuk dapat meningkatkan komunikasi organisasi di perusahaan tersebut guna mengurangi dampak antargenerasi. (2) Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor atau variabel lain seperti efektivitas komunikasi kerja,

sehingga penelitian ini dapat dikembangkan menjadi kajian yang lebih komprehensif mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan antargenerasi pada produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65–76.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: HarperCollins.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan: Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sanner-Stiehr, E., & Vandermause, R. K. (2017). Can't We All Just Get Along? A Dual-Theory Approach to Understanding and Managing the Multigenerational Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 17(2), 103–110.