



ANALISIS KETERBUKAAN DIRI, KETEPATAN WAKTU, DAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP EFEKTIFITAS KOMUNIKASI KARYAWAN DELTA GRAFIKA DI SIDOARJO.

Hendra Gusrizal

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

The progress of communication technology has finally been enjoyed and used by many companies. With the development of communication technology the company hopes that communication between employees is more effective and can quickly respond to messages or work orders. In a company the meaning of communication is very important role, the importance of a communication within the company is where when the command of the leadership can be spread widely using messages and information which will create a conducive work atmosphere. The purpose of this study was to determine the effect of openness, ketepatan waktu and sikap karyawan on the effectiveness of communication on the employees of PT Delta Grafika in Sidoarjo. The sample in this study was 70 people according to the number of employees of PT Delta Grafika in Sidoarjo. Multiple linear regression analysis techniques are used to determine the effect of two or more independent variables on the dependent variable

Based on the explanation in the previous chapter, the conclusions in this study are as follows: It is known that openness, ketepatan waktu and sikap karyawan influence simultaneously with the results of the F test calculation, it can be seen that the F count is $50.438 > 2.744$ and $sig < 0.05$, that is, $000b <$ with a positive and significant influence which means that the three variables namely openness, ketepatan waktu and sikap karyawan have an important role in influencing the formation of communication effectiveness. Known openness, ketepatan waktu and sikap karyawan have a partial effect with the results of the T test calculation, it can be seen that the T count of each variable has a positive and significant direction, which means that each variable, namely openness, ketepatan waktu and sikap karyawan has an important role in influencing the formation of effective communication. Also known from the three variables of openness, ketepatan waktu and sikap karyawan, the most dominant is sikap karyawan.

Keyword : *openness, ketepatan waktu and sikap karyawan influence, effective communication*

PENDAHULUAN

Komunikasi, manusia adalah makhluk sosial yang pada hakikatnya bisa hidup sendiri, manusia didalam kehidupan sosialnya lepas dari perbincangan (*communication*) guna membangun hubungan antara satu dengan yang lain, tapi semua manusia dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif, komunikasi yang baik dan terarah akan menghasilkan pada *feedback* yang positif. Begitu pentingnya komunikasi yang baik dan efektif, Somad dan Donni (2014:131) berpendapat, “komunikasi yang baik dan efektif sangat penting, karena akan menentukan tepat nya komunikasi yang ia lakukan”. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. memahami pendapat diatas bahwasanya didalam sebuah komunikasi hanya sekedar mengutarakan kata - kata tapi ada hal yang lebih penting yaitu apa yang dibicarakan dapat merubah sikap, pendapat, perilaku dan kehidupan sosial lawan bicara.

Komunikasi didalam perusahaan terbagi menjadi 2 arah yang pertama komunikasi horisontal yaitu karyawan dengan karyawan yang kedua komunikasi vertikal yaitu bawahan dengan atasan, komunikasi yang buruk akan berdampak pada kesalah pahaman yang berujung pada sikap saling menyalahkan yang dapat dihindari. Perdebatan antar divisi terjadi karena



adanya komunikasi yang kurang baik. Akibatnya pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu perlunya membangun komunikasi yang efektif dalam manajemen perusahaan.

Perusahaan mungkin lepas dari sebuah manajemen. Seperti yang disampaikan Stoner yang dikutip oleh Handoko (2016:8), “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.Pengarahan proses manajemen harus dilakukan agar tercipta sebuah komunikasi organisasi yang efektif dan efisien seperti visi misi sebuah perusahaan. Secara sederhana, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi sebagai media jaringan kerja yang dirancang dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang/sekelompok orang kepada seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. Pengalihan komunikasi yang efektif memerlukan hanya transmisi data atau hanya sekedar bertatap muka. Melainkan dalam proses pengalihan informasi juga membutuhkan teknologi untuk membuat sukses pertukaran informasi agar lebih mudah dilakukan.

Dalam era digital seperti saat ini, banyak teknologi yang sudah diciptakan untuk mempermudah proses komunikasi. Salah satunya *handphone*, adanya *handphone* membuat arah pertukaran komunikasi seseorang lebih mudah dan lebih cepat. *Handphone* dengan fasilitas telepon untuk panggilan mendesak dan SMS (*short message service*) untuk mengirimkan pesan singkat. Kemudian teknologi berkembang dengan layanan internet yang semakin luas dan semakin memudahkan dalam berkomunikasi.

Saat ini kehadiran internet yang membuat vendor-vendor industri teknologi saling berlomba-lomba menciptakan produk-produk berkelas. Seperti *smartphone* yang merupakan gebrakan dari *handphone* yang sudah dilengkapi dengan fitur-fitur yang lebih lengkap. Fitur *smartphone* bukan lagi hanya telepon dan SMS. Munculnya aplikasi *Facebook* yang ditemukan oleh Mark Zuckerberg dan aplikasi *Whatsapp* yang ditemukan oleh Jan Koum dari Amerika Serikat, beberapa bukti kemajuan teknologi saat ini. Komunikasi lagi hanya dapat dilakukan dengan jarak dekat, berkat kemajuan teknologi komunikasi, komunikasi dengan jarak negara dapat dengan mudah diakses menggunakan Internet yang menjadi pendukungnya.

Kemajuan teknologi komunikasi akhirnya sudah banyak dinikmati dan dipergunakan oleh banyak perusahaan. Dengan adanya perkembangan teknologi komunikasi perusahaan berharap agar komunikasi antar karyawan lebih efektif dan dapat dengan cepat merespon pesan atau perintah kerja. Dalam suatu perusahaan arti komunikasi perannya sangat penting, pentingnya suatu komunikasi didalam perusahaan adalah dimana ketika komando dari pimpinan dapat tersebar luas menggunakan pesan-pesan dan informasi yang nantinya akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Sehingga keterbukaan komunikasi dan pesan-pesan pekerjaan yang disampaikan dapat terkoordinir dengan baik dan berjalan secara efektif. Hal tersebutlah yang akan mempengaruhi bagaimana sistematisa sebuah pekerjaan itu berjalan dengan lancar.

Kurangnya sifat terbuka dalam komunikasi seperti kemauan menyampaikan pesan atau gangguan dalam pesan antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran informasi. Umumnya para pimpinan begitu memperhatikan arus informasi ke bawah. Informasi akan disampaikan ke bawah apabila di rasa penting bagi penyelesaian tugas. Namun sebaliknya jika di rasa informasi itu relevan dengan tugas pesan tersebut, maka pimpinan akan memegang informasi itu sendiri dengan menunggu ketepatan waktu yang tepat untuk disampaikan.

Ketepatan waktu pengiriman pesan yang tepat mempengaruhi komunikasi kebawah. Pertimbangan waktu penyampaian yang tepat harus dilakukan oleh pimpinan untuk menilai seberapa besar dampak potensial terhadap tingkah laku karyawan. Pesan yang disampaikan hendaklah pesan tersebut menguntungkan untuk dua pihak, yaitu pimpinan dengan karyawan. Tetapi jika pesan tersebut disampaikan pada saat dibutuhkan oleh karyawan, maka dampaknya mungkin akan mempengaruhi tingkah laku/sikap dan efektivitas kinerja karyawan itu sendiri.



Sikap(sikap karyawan) merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu perilaku manusia, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi individu dalam aktivitas sehari-hari, baik di lingkungan sosial maupun organisasi. Menurut Thurstone yang dikutip oleh Soedarsono (2014:65) mendefinisikan “sikap sebagai kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologi, yang meliputi : simbol, kata-kata, slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya”. Selanjutnya orang dikaan memiliki sikap positif terhadap suatu objek psikologi apabila ia suka (*like*) atau memiliki sikap yang *favourable*, sebaliknya orang yang dikaan memiliki sikap yang negatif terhadap objek psikologi bila ia suka (*dislike*) atau sikapnya *unfavorable* terhadap objek psikologi. Hal tersebut sangat mempengaruhi proses penyampaian dan penerimaan pesan untuk bawahan. Keterbukaan, ketepatan waktu *dansikap* karyawan/sikap dalam penyampaian pesan, sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi yang terjadi dalam organisasi perusahaan.

Begitu kompleksnya berbagai hal dan permasalahan yang berlalu lalang dalam lalu lintas informasi yang ada sekarang ini, akhirnya menuntut adanya suatu cara atau sistem komunikasi yang efektif dan efisien. Kemampuan berkomunikasi hanya didukung oleh kemampuan sang komunikator dalam penyampaian pesan tetapi juga di dukung oleh latar belakang sang komunikator terkait referensi-referensi yang ada didalam dirinya menyangkut pesan yan di terimanya. komunikasi yang efektif sangatlah penting dalam organisasi perusahaan, karena hal tersebut akan mempengaruhi tepat nya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Dengan kata lain, hasil atau respon yang diharapkan komunikator bergantung dari bagaimana proses dan strategi komunikasi yang digunakan komunikator.

Begitu juga pada PT Delta Grafika, komunikasi yang terjadi pada karyawannya haruslah efektif, dimana arus pesan yang disampaikan diantara karyawan dapat berjalan dan diterima dengan baik agar dapat mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti jalannya alur koordinasi, efisiensi kerja maupun kepuasan karyawan dan lain-lain. Namun dalam proses menjalankan komunikasi dalam organisasi yang efektif pada PT Delta Grafika ditemukan kendala, komunikasi horisontal antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi vertikal antar atasan kebawahan masih kurang efektif. Kadang kalah ditemui sering terjadi *misscommunication* dalam proses eksekusi pekerjaan. Dampak dari ke efektifan komunikasi tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan semestinya. Sehingga dapat diartikan bahwa kurang adanya keterbukaan, ketepatan waktu/waktu yang tepat dalam menyampaikan informasi atau pesan sehingga mempengaruhi sikap karyawan/sikap karyawan. Hal itu berdasarkan dugaan kendala-kendala.

Landasan Teori Komunikasi

Komunikasi (*communication*) berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti sama. *Communico, communicatio* atau *communicare* yang berarti membuat sama (*make to common*). Pada awalnya, komunikasi digunakan untuk mengungkapkan kebutuhan organisasi. Manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman.

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara atau kode tulisan (Hermawan, 2012:04)

Dari Handoko (2016) mendefinisikan komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan



pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya”.

Dijelaskan lagi bahwa komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. (Handoko, 2016:270)

Kemudian menurut Hovlend, Janis dan Kelley yang dikutip Muhammad (2009:2) “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain”. Komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara dua orang atau lebih, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat diartikan sebagai pesan dalam bentuk verbal, dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi dan terjadi perubahan atau respon terhadap pesan yang disampaikan. Menurut Gie yang dikutip Somad dan Donni (2014:115) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain”.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang dapat di uji dalam penelitian adalah :

1. Diduga variabel keterbukan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.
2. Diduga variabel keterbukan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.
3. Diduga variabel keterbukan, berpengaruh dominan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu karakteristik yang bisa diduplikasikan minimal menggunakan dua klasifikasi atau indikator. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu :

1. Variabel independent/bebas (X) terdiri dari :

1) Keterbukaan (X_1)

Keterbukaan komunikasi adalah dimana seorang pemimpin/manajer dapat memperhatikan arus komunikasi kepada bawahan. Pemimpin memberikan informasi kepada bawahan, jika dirasa informasi tersebut relevan dengan penyelesaian tugas. Namun jika dirasa kurang relevan, pemimpin akan menyimpan sendiri informasi tersebut dan hanya digunakan untuk memotivasi bawahan. Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.Indikatornya adalah :

- a)Aspirasi Artinya karyawan memiliki kebebasan berpendapat dalam menyampaikan segala informasi yang ada pada perusahaan, yang harus diterima dan dipertimbangkan mengenai pendapat tersebut.
- b) Motivasi Artinya seorang atasan harus mampu memberikan ruang gerak yang baik untuk karyawan dalam hal berkarya atau berinovasi yang lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.
- c)Informasi Artinya setiap informasi pekerjaan harus dapat diketahui dan dimengerti oleh kedua belah pihak, tentang apa-apa saja yang perlu diketahui oleh karyawan sehingga tidak ada *misscommunication* yang nantinya akan berdampak pada pekerjaan.

2) Ketepatan waktu (X_2)

Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu penyampaian komunikasi secara tepat sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh bawahan. Penyampaian tersebut hendaklah dilakukan ketika saat saling menguntungkan untuk kedua belah pihak, agar tidak mempengaruhi nilai efektifitas kinerja karyawan.Indikatornya adalah :

- a)Waktu yang tepat Artinya, jika suatu pekerjaan tersebut terjadi perubahan proses pekerjaan atau bentuk pekerjaan, maka atasan harus segera menyampaikan hal tersebut kepada bawahan.



- b) Efektifitas Kinerja Artinya, karyawan dapat memperhitungkan sistematis pekerjaan tersebut sebelum melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang ditentukan.
 - c) Penerimaan Pesan Artinya, ketika atasan mendapat pesan/informasi mengenai pekerjaan harus segera disampaikan agar tidak terjadi keterlambatan informasi. Misalkan karyawan sudah menyelesaikan satu pekerjaan, ketika akan mengerjakan pekerjaan yang lain karyawan tersebut harus menunggu informasi dahulu apakah pekerjaan itu dapat dilakukan atau tidak. Proses menunggu tersebut membuat waktu terbuang dan bisa-bisa akan terjadi lembur.
- 3) **Sikap karyawan/Sikap(X₃)**
Attitude/sikap adalah salah satu faktor penentu perilaku manusia, karena berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi individu dalam aktivitas sehari-hari, baik di lingkungan sosial maupun organisasi. Indikatornya adalah :
- a) Respon Positif dan Negatif Artinya, ketika terjadi informasi atau kebijakan yang bertolak belakang dengan keinginan karyawan, maka karyawan harus tetap tenang dan mematuhi dengan baik kebijakan tersebut.
 - b) Menghormati dan menghargai Artinya, meskipun jabatan seorang atasan lebih tinggi maka atasan tidak boleh sewena-wena dalam mengambil keputusan, atasan harus juga memikirkan bagaimana perasaan bawahannya. Begitu juga sebaliknya, bawahan harus menghargai setiap keputusan yang telah diambil oleh atasan.
 - c) Baik dan Sopan Artinya, perusahaan adalah sebuah tempat untuk bertemu dengan orang-orang yang lebih luas, sehingga perilaku dan sikap orang-orangnya juga berbeda-beda, oleh sebab itu perlunya kita berlaku baik dan sopan karena kita tidak selalu tahu bagaimana situasi dan kondisi orang tersebut.

2. Variabel dependen/terikat(Y) :

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah efektifitas komunikasi (Y) atasan dan bawahan perusahaan, yaitu tentang penyampaian dan penerimaan pesan informasi yang disampaikan.

Efektifitas komunikasi (Y)

Menurut Somad dan Donni (2014:131) prinsip dasar yang perlu diperhatikan dalam berkomunikasi adalah REACH (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*) karena pada dasarnya komunikasi adalah upaya bagaimana komunikator mampu meraih cinta kasih, perhatian, tanggapan positif, minat, kepedulian dan lain-lain. Indikatornya adalah :

- a) Bertanggung Jawab. Artinya, ketika karyawan kita sudah memutuskan untuk masuk dalam sebuah perusahaan, berarti kita sudah siap menyelesaikan dan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan kita. Sehingga kita dapat segera memahami alur pekerjaan kita.
- b) Kerjasama yang baik Artinya untuk menghasilkan dan meningkatkan efektifitas kinerja, baik individu maupun secara keseluruhan sebagai sebuah tim karyawan harus dapat membangun kerjasama yang baik terhadap sesama.
- c) Memahami memahamimaksudnya dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Jika empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu ataupun mampu menerima umpan balik dengan baik, maka *audible* berarti pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.
- d) Mendengarkan dan mengerti Artinya nilai komunikasi yang efektif dapat dibuktikan ketika proses penyampaian informasi dapat didengarkan dan dimengerti oleh setiap karyawan, sehingga arah komunikasi dalam perusahaan tersebut lancar.
- e) Kejelasan Informasi. Artinya Selain bahwa pesan harus dapat dimengerti dengan baik, maka prinsip keempat yang terkait dengan itu adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan.
- f) Rendah Hati Artinya Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain, biasanya didasari oleh sikap rendah hati yang kita miliki.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:61). Pada populasi ini adalah 70 orang sesuai jumlah karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo.



2. Sampel Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015:62). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian pada PT Delta Grafika ini dilakukan pengambilan keseluruhan populasi sejumlah 70 orang untuk dijadikan sampel, diharapkan penelitian dapat membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni,2015:121) Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Teknik Analisis Kuantitatif merupakan suatu metode yang berbentuk angka kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan matematis untuk memperoleh suatu simpulan. Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua variable independen atau lebih terhadap variable dependen. Rumusnya adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 + X_3$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat yaitu efektifitas komunikasi
- a : koestanta
- $b_1 - b_3$: koefisien regresi X_1 sampai X_3
- X_1 : Keterbukaan komunikasi
- X_2 : Ketepatan waktu
- X_3 : Sikap karyawan/*Sikap*
- e : Variabel lain yang ikut mempengaruhi

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sujarweni,2015:157). Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree off freedom* (df) = $n-2$ dengan tingkat signifikasi 0,05%.Metode pengambilan keputusan uji valliditas pada penelitian ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Menurut Sujarweni (2015:158) sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Realibitas

Uji reabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Sujarweni,2015:158). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tidak berubah-ubah dalam waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memiliki *Cronbach Alpha*>0,60. Menurut Sugiyono, (2013:365)

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat signifikansi pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan terhadap efektifitas komunikasi pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.

Adapun langkah-langkah pengujian dengan uji F adalah :

- a) Menentukan nilai kritis F berdasarkan table statistik (F table) dengan taraf signifikan ditentukan 0,05 dan dengan jumlah data n.
- b) Kriteria pengujian hipotesis :
 - $F_{hitung} < F_{(a, k, n)}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, maka variabel bebas yang terdiri dari keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.



- $F_{hitung} \geq F_{(a, k, n)}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, maka variabel bebas yang terdiri dari keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.
- c) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
- Hipotesis**
 H_0 : Tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara keterbukaan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan terhadap efektifitas komunikasi.
 H_1 : Ada pengaruh secara bersama-sama antara keterbukaan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan terhadap efektifitas komunikasi.
- Taraf nyata = 95%
 Derajat kebebasan F tabel (0,05, k, n-1)
 Dimana:
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel
- d) Kesimpulan
 Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
 Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

- a) Menentukan nilai kritis (t tabel)
- b) Menentukan kinerja penolakan dan penerimaan hipotesis melalui nilai tertentu yaitu mencari dengan $df = (n-k-1)$, dengan tingkat signifikansi 0,05.
- c) Dengan kriteria sebagai berikut :
 - H_0 diterima atau H_1 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas yang terdiri dari keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika.
 - H_0 ditolak atau H_1 diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebas yang terdiri dari keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika.
- d). Menentukan daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t *student* 2 sisi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Langkah dalam melakukan uji validitas adalah mengkorelasikan antara penilaian yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan dengan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua nilai pertanyaan. Hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel, jika nilai korelasi lebih besar r tabel maka item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut valid. Adapun hasil uji validitas instrument dapat dijabarkan sebagai berikut.



Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Item	Nilai Korelasi	r tabel (5%)	Keterangan
1	X _{1.1}	0,866	0,235	Valid
2	X _{1.2}	0,892	0,235	Valid
3	X _{1.3}	0,846	0,235	Valid
4	X _{2.1}	0,850	0,235	Valid
5	X _{2.2}	0,876	0,235	Valid
6	X _{2.3}	0,826	0,235	Valid
7	X _{3.1}	0,864	0,235	Valid
8	X _{3.2}	0,891	0,235	Valid
9	X _{3.3}	0,913	0,235	Valid
10	Y ₁	0,838	0,235	Valid
11	Y ₂	0,763	0,235	Valid
12	Y ₃	0,574	0,235	Valid
13	Y ₄	0,851	0,235	Valid
14	Y ₅	0,915	0,235	Valid
15	Y ₆	0,857	0,235	Valid

Sumber data diolah peneliti

Diketahui r tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 70-2=68$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,235. Uji validitas terhadap masing-masing butir pertanyaan menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,235, sehingga semua butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai alpha yang diperoleh dari hasil pengukuran koefisien reliabilitasnya yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r tabel maka jawaban dari responden dapat dipercaya. Hasil uji realibilitas instrumen dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Nilai Cronbach's Alpha	r tabel (5%)	Keterangan
1	X ₁	0,838	0,235	Reliabel
2	X ₂	0,809	0,235	Reliabel
3	X ₃	0,868	0,235	Reliabel
4	Y	0,892	0,235	Reliabel

Sumber data diolah peneliti

Diketahui r tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df=n-2 = 70-2=68$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,235. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > dari 0,05 maka dapat dikatakan reliabel.

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis
Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah awal ditentukan sebuah persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :
 $Y=a+b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$



Dimana :

- Y = Efektifitas Komunikasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X1 = Variabel keterbukaan
- X2 = Variabel ketepatan waktu
- X3 = Variabel sikap karyawan/Sikap
- e = Variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat

Untuk mempermudah dan mempercepat proses perhitungan analisis regresinya, maka dipergunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Dimana data yang dimasukkan dalam program adalah sesuai dengan tabel pada lampiran 3.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam program SPSS. Sesuai dengan lampiran 3 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. rror	Beta		
1	(Constant)	,852	,291		2,930	,005
	Keterbukaan	,199	,079	,250	2,505	,015
	Timing	,209	,102	,222	2,044	,045
	Attitude	,394	,111	,446	3,554	,001

a. Dependent Variable: EfektifitasKomunikasi

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut diatas maka dapat diperoleh satu hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y : 0,852+0,199X_1+0,209X_2+0,394X_3+e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,852, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel efektifitas komunikasi adalah sebesar 0,852.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,199 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai keterbukaan, maka nilai efektifitas komunikasi bertambah sebesar 0,199. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,209 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai ketepatan waktu, maka nilai efektifitas komunikasi bertambah sebesar 0,209. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.
4. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,394 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai sikap karyawan, maka nilai efektifitas komunikasi bertambah sebesar 0,394. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.
5. e merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi efektifitas komunikasi tetapi tidak diikutkan dalam penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi atau R square berkisar antara 0-1, yang berarti semakin kecil R square maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R square makin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel makin kuat. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :



Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,682	,330

a. Predictors: (Constant), Attitude, Keterbukaan, Timing

Sumber : diperoleh dari SPSS

Dari tabel 4.12 diatas, bahwa nilai prediksi dari variabel terikat sebesar 83,40% (R=0,834). Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi tersebut sangat kuat. Nilai R square menunjukkan nilai 0,696 atau 69,60%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu keterbukaan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan/sikap, mampu menjelaskan variabel terikat efektifitas komunikasi sebesar 69,60%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 100 % - 69,60% = 30,40 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan atas hasil perhitungan dari SPSS, regresi linier berganda, maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Uji F/Simultan

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil perhitungan sesuai dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,509	3	5,503	50,438	,000 ^b
	Residual	7,201	66	,109		
	Total	23,709	69			

a. Dependent Variable: EfektifitasKomunikasi

b. Predictors: (Constant), Attitude, Keterbukaan, Timing

Pengujian ini adalah untuk menguji secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 70-4 = 66$, diperoleh F tabel sebesar 2,744

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersamaan Keterbukaan Diri, dan ketepatan waktu, sikap karyawan/sikap terhadap efektifitas komunikasi dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan antara statistik hitung dengan statistik tabel
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $50,438 > 2,744$ dan $sig < 0,05$, yaitu $,000^b < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel keterbukaan (X_1), Ketepatan waktu (X_2), dan Sikap karyawan/Sikap (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas komunikasi (Y).

3. Pengambilan keputusan

Karena F_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Keterbukaan Diri (X_1), ketepatan waktu (X_2) dan sikap karyawan/Sikap (X_3) berpengaruh terhadap artinya tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap efektifitas komunikasi (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui F_{hitung} sebesar 50.438 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.744 dan juga nilai signifikansi 0,000^b. Karena nilai signifikansi < 0.05 dan F_{hitung} lebih



besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa Keterbukaan Diri (X_1), ketepatan waktu (X_2) dan sikap karyawan/Sikap (X_3) berpengaruh simultan nyata/signifikan terhadap efektifitas komunikasi (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga bahwa keterbukaan, ketepatan waktu, sikap karyawan/sikap berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT.Delta Grafika di Sidoarjo diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Uji T/Parsial

Dalam perhitungan koefisien regresi dari masing-masing variabel yang sudah diketahui, akan tetapi perlu diadakan uji t untuk dapat diketahui apakah H_0 diterima atau ditolak. Sehingga hipotesis keterbukaan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan/sikap dalam penelitian ini menggunakan tarif signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 70-2 = 68$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,995.. Adapun kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Untuk pengujian secara parsial diperoleh hasil perhitungan t_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji T (Uji parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	sig
Keterbukaan	2,505	1.995	,015
Timing	2,044		,045
Attitude	3,554		,001

Sumber diolah peneliti

1). Variabel Keterbukaan

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dari variabel keterbukaan menunjukkan angka sebesar 0,712 (lampiran 7) dan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 2,505 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel keterbukaan adalah 0,015 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau pengaruh koefisien regresinya kuat/signifikan.

2) Variabel Ketepatan waktu

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dari variabel ketepatan waktu menunjukkan angka sebesar 0,722 (lampiran 7) dan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 2,044 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel ketepatan waktu adalah 0,045 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau pengaruh koefisien regresinya kuat/signifikan

3) Variabel Sikap karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dari variabel ketepatan waktu menunjukkan angka sebesar 0,802 (lampiran 7) dan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 3,544 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel sikap karyawan adalah 0,001 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau koefisien regresi kuat/signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan yaitu diduga variabel keterbukaan (X_1), variabel sikap karyawan/sikap (X_2), dan ketepatan waktu (X_3), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektifitas komunikasi (Y) pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo telah terbukti dan dapat diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel atau lebih kecil atau dibawah nilai α sebesar 0,05.

3. Uji Dominan

Dengan pengujian hipotesis ketiga ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel bebas yaitu keterbukaan, sikap karyawan/sikap dan Ketepatan waktu terhadap efektifitas komunikasi pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo.



Dasar untuk menentukan variabel yang dominan yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} terbesar dari ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS pada tabel 4.14 *Coefficients* hasil uji t_{hitung} diatas diketahui bahwa variabel Sikap karyawan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu 3,554 jika dibandingkan dengan variabel keterbukaan (X_1) sebesar 2,505 dan variabel ketepatan waktu (X_3) sebesar 2,044. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sikap karyawan (X_2) berpengaruh dominan terhadap efektifitas komunikasi karyawan pada PT Delta Grafika di Sidoarjo.

Dari hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketiga yang diduga bahwa variabel sikap karyawan (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap efektifitas komunikasi terhadap karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut.

1. Hasil persamaan regresi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dengan 70 responden, maka dapat di ambil rata-rata dari masing-masing variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil $Y : 0,852+0,199X_1+0,209X_2+0,394X_3+e$ dengan konstanta sebesar 0,852 dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel 0,199 keterbukaan (X_1), 0,209 ketepatan waktu (X_2) 0,394 Sikap karyawan/*sikap* (X_3) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari masing-masing variabel bebas (X) nilai koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh dari variabel Keterbukaan (X_1), ketepatan waktu (X_2), Sikap karyawan/*sikap* (X_3) terhadap efektifitas komunikasi (Y) adalah positif, dan e merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi Y tetapi tidak diikutkan dalam penelitian

2. Pengaruh keterbukaan terhadap efektifitas komunikasi

Berdasarkan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 2,505 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, diketahui juga nilai signifikansi untuk variabel keterbukaan adalah 0,015 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, berarti hipotesis diterima. Dengan begitu sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga variabel keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk efektifitas komunikasi.

3. Pengaruh ketepatan waktu terhadap efektifitas komunikasi

Berdasarkan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 3,544 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, diketahui nilai signifikansi untuk variabel ketepatan waktu adalah 0,001 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau koefisien regresi signifikan, berarti hipotesis diterima. Dengan begitu sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan yaitu Diduga variabel keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk efektifitas komunikasi.

4. Pengaruh sikap karyawan terhadap efektifitas komunikasi

Berdasarkan hasil uji statistik t_{hitung} dari tabel output menunjukkan t_{hitung} adalah 2,044 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995, Diketahui nilai signifikansi untuk variabel sikap karyawan adalah 0,045 atau dibawah nilai α sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau koefisien regresi signifikan, berarti hipotesis diterima. Dengan begitu sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan yaitu Diduga variabel keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa attitud memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk efektifitas komunikasi.

5. Pengaruh keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan berpengaruh terhadap efektifitas komunikasi.

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui F_{hitung} sebesar 50.438 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.74 dan juga nilai signifikansi 0,000^b. Karena nilai signifikansi < 0.05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka



H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis pertama diterima yaitu diduga variabel keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas komunikasi pada karyawan PT Delta Grafika di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan, ketepatan waktu dan attitude memiliki pengaruh yang sangat penting dalam membentuk efektifitas komunikasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diketahui keterbukaan, ketepatan waktu dan *attitude* berpengaruh secara simultan dengan hasil perhitungan uji F, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar $50,438 > 2,744$ dan $sig < 0,05$, yaitu $,000^b <$ dengan pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti bahwa ketiga variabel yaitu keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi terbentuknya efektifitas komunikasi.
2. Diketahui keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan berpengaruh secara parsial dengan hasil perhitungan uji T, dapat diketahui bahwa T hitung setiap variabel memiliki arah yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa setiap variabel yaitu keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi terbentuknya efektifitas komunikasi.
3. Diketahui juga dari ketiga variabel keterbukaan, ketepatan waktu dan sikap karyawan yang paling dominan adalah sikap karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan atau kemajuan perusahaan, karyawan dan pembaca, sebagai berikut :

1. Untuk manajemen perusahaan PT Delta Grafika, dari hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan disimpulkan bahwa untuk menciptakan efektifitas komunikasi pada perusahaan, karyawan harus menjaga sikap karyawan kepribadiannya dengan menunjukkan sikap saling menghargai dan menghormati sesama karyawan, rasa saling menghargai dan menghormati yang di terapkan sehari-hari dalam proses komunikasi dalam perusahaan akan mengurangi terjadinya *misscommunication* baik antar divisi ke divisi lain maupun antar karyawan ke atasan.
2. Untuk universitas, penulis berharap untuk memperbaiki sistem manajemen kampus, baik dari sektor rektorat ke fakultas maupun sektor fakultas ke mahasiswa, kebijakan – kebijakan yang diambil harus lebih mempertimbangkan bagaiman situasi dan kondisi yang terjadi dalam kampus sehingga tidak ada yang merasa saling di rugikan, perkembangan teknologi pada saat ini harusnya universitas dapat mengikuti perkembangannya agar kemudahan akses tentang informasi dan kebutuhan kampus dapat dilakukan dimana saja.
3. Peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis yang berbeda, sehingga hal ini dapat menjadi perluasan ilmu manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, Indeks, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2016, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Priansa, Donni Juni, Rismi Somad. 2014. Manajemen Supervisi dan. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung
- Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.