

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KONFLIK KERJA PADA PERUSAHAAN PT. KIMIA FARMA, Tbk. CABANG MAKASSAR

Aswar, Puspita Noer Patriani

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia Timur

Email: aswar.phobia@gmail.com

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja di PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar. Paradigma pada penelitian yaitu positivisme untuk melihat hubungan kedua variabel pada penelitian ini. Alat ukur pada penelitian ini adalah skala komunikasi organisasi dan konflik kerja dengan menggunakan skala *likert*. Jumlah sampel sebanyak 54 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan dipilih dengan metode *simple random sampling* dari populasi 118 orang. Metode pengumpulan data dengan metode survei. Analisis data menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja di PT. Kimia Farma Tbk. Cabang Makassar. Koefisien korelasi antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja sebesar -0,781 atau 78,1% dengan nilai signifikansi $p < 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan, jika Komunikasi organisasi baik, maka konflik kerja akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Konflik Kerja, Kimia Farma

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational communication and workplace conflict in PT. Kimia Farma, Tbk. Makassar Branch. The paradigm in research is positivism to see the relationship between the two variables in this study. The measuring instrument in this study is the scale of organizational communication and work conflict using the Likert scale. The number of samples was 54 employees who were determined using the Slovin formula and selected using the simple random sampling method from 118 people in total. Data were collected through a survey. It was used Pearson Product Moment test to analyze data with the help of SPSS 22.0. The results of the study show that there is a negative and significant relationship between organizational communication and workplace conflict at PT. Kimia Farma Tbk. Makassar Branch. The correlation coefficient between organizational communication and work conflict is -0.781 or 78.1% with a significance value of $p < 0.000$. It can be concluded that if all people in the organization have good organizational communication, the possibility for the workplace conflict will decrease, and vice versa.

Keywords: Organizational Communication, Workplace Conflict, Kimia Farma

Pendahuluan

Dalam berorganisasi, komunikasi menjadi bagian terpenting. Tanpa adanya komunikasi, maka tidak akan ada aktivitas yang terorganisir. Komunikasi merupakan segala bentuk aktivitas manusia dalam menyebarkan informasi atau menerima informasi melalui berbagai media secara menyeluruh dalam kelompok tertentu atau organisasi. Dalam proses komunikasi, kemampuan komunikator, perencanaan pesan, pemilihan media dan penerima pesan merupakan satu kesatuan yang penting dan saling berkaitan. Jika satu bagian mengalami gangguan maka, aktifitas komunikasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya (Hendyat, 2010). Terjadinya kendala dalam peristiwa komunikasi akan memicu berbagai potensi konflik bagi para pelaku komunikasi baik yang sifatnya personal maupun secara organisasi. Konflik ini dapat menyebabkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan semakin renggang, yang akan berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan. Konflik pada sebuah organisasi sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, di antaranya adalah munculnya kompetisi, perbedaan pendapat, pertentangan dan perselisihan (Torang, 2012). Konflik merupakan sebuah masalah yang harus dianggap serius, agar setiap orang dalam suatu organisasi harus sedapat mungkin menghindari atau menekan munculnya konflik sehingga produktifitas kerja dapat dicapai, yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam organisasi tersebut (Torang, 2012).

Salah satu perusahaan yang ada di Indonesia dan memiliki organisasi terstruktur adalah PT. Kimia Farma, Tbk. Perusahaan ini termasuk dalam kategori perusahaan farmasi berskala nasional yang bergerak di bidang jasa yaitu distribusi alat-alat kesehatan, obat-obatan, cairan infus dan peralatan lainnya, serta berbagai produk kesehatan. PT. Kimia Farma saat ini sudah memiliki beberapa cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah PT. Kimia Farma Cabang Makassar yang berlokasi di jalan Sam Ratulangi Kota Makassar, Cabang Makassar yang membawahi beberapa anak cabang yang tersebar di Kota Makassar, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Maros. Karyawan PT. Kimia Farma, Cabang Makassar ditempatkan di berbagai posisi yang berbeda-beda, yang posisinya didasarkan pada jabatan dan bidang keahlian masing-masing. Hal ini sudah diatur dalam suatu hirarki struktural sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan. Adanya struktur pada perusahaan, ternyata dapat memicu munculnya konflik dalam perusahaan. Akibat kakunya proses

komunikasi dan memunculkan ego sektoral setiap divisi atau bagian-bagian, sehingga menghambat proses koordinasi di setiap divisi dan bagian-bagian yang pada akhirnya menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala bisnis (manager) yang dilakukan sebelum penelitian di PT. Kimia Farma Tbk. cabang Makassar menunjukkan bahwa komunikasi antara karyawan pada setiap bagian sangat jarang terjadi, akibat kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh setiap divisi dan bagian-bagian.

“Setiap bagian memiliki tugas masing-masing, misalnya pada bagian marketing yang aktivitasnya lebih sering bertugas di lapangan. Koordinasi dengan berbagai bidang dalam perusahaan PT. Kimia Farma hanya sering dilakukan oleh pihak manajemen. Namun rapat koordinasi yang dilakukan oleh manajemen dihadiri oleh bidang atau orang tertentu saja, sehingga beberapa karyawan tidak saling mengenal antara satu dengan yang lain. Mereka belum pernah bertemu atau berinteraksi secara langsung karena ruang untuk melakukan komunikasi dengan karyawan lain sangat terbatas. Sehingga jika ada masalah masing-masing bagian saling menyalahkan atau sesama karyawan saling menjatuhkan hal semacam inilah yang menjadi pemicu turunnya motivasi kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas” (Kepala Manager, wawancara, 30 Mei 2017).

Data yang lain juga nampak pada struktur organisasi di PT. Kimia Farma, Tbk. cabang Makassar adalah struktur organisasi formal yaitu pola organisasi lini (garis), yang terdiri dari kepala cabang membawahi langsung setiap bagian atau unit yang ada, sedangkan unit-unit tersebut membawahi sub-sub unit. Sebagai sebuah organisasi, PT. Kimia Farma, Tbk. cabang Makassar juga melakukan praktik komunikasi organisasi.

Pengertian komunikasi organisasi dari beberapa ahli cukup beragam, salah satunya yang diungkapkan oleh Robbin and Jones (1982) menyatakan bahwa proses komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan tujuan tertentu, dan melalui media atau saluran tertentu. Peristiwa komunikasi organisasi sendiri merupakan proses pencarian makna tertentu, dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu, agar terdapat kesepahaman antara orang yang terlibat dalam peristiwa komunikasi. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan, baik secara formal maupun non formal dengan tujuan agar terdapat kesamaan makna dari orang-orang yang terlibat dalam peristiwa komunikasi tersebut.

Saluran komunikasi formal dalam peristiwa komunikasi organisasi menurut Handoko (1986) ditentukan oleh saluran-saluran komunikasi yang dapat berbentuk vertikal, lateral, dan diagonal. Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi yang terdiri atas

komunikasi ke atas dan ke bawah. Proses komunikasi ini dimulai dari pimpinan sebagai tingkat yang paling atas, menengah dan paling bawah, melalui berbagai tingkatan manajemen sampai pada karyawan dan personalia yang paling bawah. Komunikasi horizontal atau lateral yaitu peristiwa komunikasi yang melibatkan seluruh anggota dalam kelompok yang saling berinteraksi. Sedangkan komunikasi diagonal yaitu komunikasi yang memotong dengan cara menyilang diagonal rantai perintah organisasi.

Tujuan komunikasi organisasi menurut Robbin and Jones (1982) antara lain memberikan informasi, umpan balik, pengendalian, pengaruh, memecahkan persoalan, dan pengambilan putusan. Dalam rangka mencapai sebuah keputusan diperlukan berbagai model komunikasi, yaitu pertukaran informasi, pendapat, berbagai alternatif, nilai positif atau negatif dari alternatif keputusan. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk membantu proses pengambilan keputusan sehingga dapat mempermudah perubahan, pembentukan kelompok, dan menjaga hubungan antara anggota kelompok.

Secara umum peristiwa komunikasi organisasi memiliki beberapa macam fungsi, dalam hal ini Robbins (2006) membagi fungsi komunikasi organisasi dalam perusahaan menjadi empat di antaranya: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Namun dalam peristiwa komunikasi yang terjadi, baik secara individu ataupun kelompok sering kali mengalami kendala sehingga proses komunikasi kemudian tidak berjalan secara efektif. Hal ini terjadi karena adanya hambatan-hambatan komunikasi seperti yang diungkapkan oleh Robbin and Jones (1982) antara lain: hambatan psikologis, hambatan kurangnya motivasi, hambatan partisipasi, dan hambatan karena banyaknya perantara.

Peneliti melihat bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat menekan atau menghilangkan konflik kerja dalam sebuah perusahaan, khususnya pada PT. Kimia Farma, Tbk Cabang Makassar. Konflik kerja adalah adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota kelompok atau perusahaan karena sumber daya yang terbatas dan harus dibagi, atau karena terdapat perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Rivai, 2005). Adapun menurut Robbins (2006), konflik kerja merupakan konsep yang terbangun karena adanya perbedaan, keterbatasan sumber daya, dan hambatan, serta terdapatnya dua kepentingan yang berbeda antara dua orang atau kelompok tertentu. Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Kartono (2002), konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau

lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi karena adanya fakta bahwa mereka harus membagi sumber daya manusia yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena adanya perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dari pemaparan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab konflik kerja adalah perbedaan antara individu atau kelompok, sumberdaya yang terbatas, status, nilai, tujuan dan persepsi yang berbeda dari masing-masing individu atau kelompok dalam aktivitas bekerja.

Dalam sebuah peristiwa konflik kerja pasti akan terlihat adanya ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri konflik kerja menurut Wahjosuminjo (2006) yaitu; (1) adanya pertentangan di antara dua pihak dalam proses interaksi yang saling berlawanan; (2) perbedaan dalam mencapai tujuan, serta norma atau nilai yang berlawanan; (3) interaksi yang berusaha untuk merugikan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu; (4) tindakan yang saling bertentangan; dan (5) ketidakseimbangan dalam proses interaksi.

Menurut Kartono (2002) konflik dalam organisasi dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu; (1) faktor komunikasi yaitu komunikasi yang efektif dapat terjadi jika semakin kecil orang yang terlibat. Semakin besar jumlah karyawan suatu perusahaan maka semakin banyak kendala yang diperoleh untuk melakukan proses komunikasi yang efektif; (2) faktor struktur organisasi yaitu konflik dapat diperkuat oleh tujuh variabel yaitu sistem birokrasi dan sistem yang dikuasai oleh pegawai tertentu, heterogenitas dalam staf pimpinan, supervisi yang terlalu ketat, sistem hadiah, dan struktur organisasi piramida; (3) faktor tingkah laku pribadi yaitu tingkah laku pribadi manusia merupakan hal yang sulit dikontrol. Dalam faktor tingkah laku ini tercakup antara lain pribadi pemimpin, pemimpin/manajer yang otoriter, kepuasan dan apresiasi terhadap status sendiri.

Dampak dari konflik pada dasarnya dapat dibagi dua hal pokok yaitu negatif (merugikan) dan positif (menguntungkan). Adapun akibat positif konflik adalah dapat meningkatkan kemampuan mengoreksi diri sendiri, meningkatkan prestasi, mengembangkan alternatif yang baik. Akibat-akibat konflik yang negatif yaitu menghambat kualitas kerja, subyektif dan emosional, saling menjatuhkan dan perasaan frustrasi. Saat konflik terjadi berada pada tingkat yang lebih tinggi, maka pihak-pihak yang terlibat dalam konflik akan lemah mentalnya, sehingga memunculkan rasa frustrasi atau rasa putus asa dan sebagainya.\

Jenis-jenis konflik kerja dalam kehidupan organisasi berdasarkan pendapat Wahjosuminjo (2006) sendiri ada lima jenis, yaitu; (1) konflik dalam diri individu; (2) konflik antar individu; (3) konflik antara individu dan kelompok; (4) konflik antar kelompok dalam organisasi; dan (5) konflik antar organisasi.

Konflik antara karyawan juga sering terjadi karena kesalahpahaman antara karyawan yang bertugas di lapangan dengan karyawan yang bertugas di kantor. Hal tersebut dapat memicu timbulnya berbagai konflik yang terjadi antar karyawan. Walaupun konflik yang terjadi hanyalah konflik-konflik kecil, namun perusahaan harus memberikan perhatian khusus agar tidak terjadi konflik berkepanjangan yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian Dani (2016) menunjukkan hubungan positif yang cukup signifikan antara komunikasi organisasi dan manajemen konflik pada guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi organisasi maka semakin tinggi manajemen konflik. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Atho'illah (2008) menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap konflik kerja pada PT. Merapi Utama Pharma Malang diterima. Hal ini berarti jika komunikasi organisasi yang dimiliki karyawan tinggi maka konflik kerjanya akan rendah, tetapi jika komunikasi organisasinya rendah maka konflik kerjanya akan tinggi. Penelitian senada yang dilakukan oleh Ningrum (2013) untuk melihat peran komunikasi internal di lingkungan kerja, menemukan salah satu metode yang digunakan untuk memengaruhi bawahan adalah dengan cara teknik-teknik komunikasi yaitu komunikasi yang bersifat menghimbau atau mengajak, dalam hal ini komunikasi digugah baik pikirannya maupun perasaannya. Pada metode ini, komunikator terlebih dahulu menciptakan situasi yang mudah kena sugesti atau *suggestible*.

Berdasarkan uraian di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah melihat hubungan antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja di PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi kepada masyarakat, akademisi dan perusahaan dalam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi sehingga efektivitas, efisien dan produktivitas dapat tercapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik yaitu pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan kedua variabel dalam penelitian dengan menggunakan analisis korelasi. Analisis ini digunakan untuk melihat tingkat hubungan variabel komunikasi (X) dan variabel terikat (Y) konflik kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar, baik laki-laki atau perempuan. Jumlah karyawan keseluruhan pada PT. Kimia Farma Tbk. Cabang Makassar yaitu sebanyak 118 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan sebesar 10% yang mengacu pada Sugiyono (2008) maka diperoleh jumlah sampel sebesar 54 karyawan. Pengumpulan data penelitian ini dengan metode survei dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik probabilitas dengan metode *simple random sampling*. Indikator pada variabel konflik kerja yang diukur melalui komunikasi, struktur organisasi dan faktor pribadi, sedangkan komunikasi organisasi yang diukur melalui komunikasi ke bawah (prosedur, pengarahan, instruksi, penugasan, saran, kebijakan), komunikasi ke atas (laporan, masalah, gagasan, sikap, klarifikasi, penyelesaian masalah) dan horizontal (koordinasi dan pemecahan masalah). Oleh karenanya peneliti menggunakan skala sikap model Likert dengan nilai sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan analisis item. Valid tidaknya suatu item atau *instrument* dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment*. Jika nilai koefisien korelasi $r > 0,3$ maka *instrument* dikatakan valid (Azwar, 2006). Pengujian reliabilitas dilakukan teknik Alpha Chronbach dengan ketentuan jika $\alpha > 0,06$ maka akan dinyatakan reliabel. Namun jika $< 0,06$ maka akan dinyatakan tidak reliabel.

Analisis data yang dalam penelitian ini yaitu korelasi *Pearson Product Moment*. Metode ini digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Konflik Kerja pada PT. Kimia Farma Tbk. Cabang Makassar. Selanjutnya, analisis data dalam penelitian ini ini menggunakan SPSS 22.0 (*Statistical Package for the Social Science*).

Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan olah data dengan menggunakan program SPSS 22.0, diperoleh hasil bahwa dari 54 responden terdapat 23 karyawan atau 43% berada pada tingkat kemampuan komunikasi organisasi dengan kategori tinggi, 11 karyawan atau 20% berada pada tingkat kemampuan komunikasi organisasi dengan kategori sedang dan 20 karyawan atau 37% berada pada tingkat kemampuan komunikasi organisasi dengan kategori rendah. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan komunikasi organisasi karyawan PT. Kimia Farma Cabang Makassar berada pada kategori tinggi, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kategori Kemampuan Komunikasi Organisasi

No	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	96 – 120, Tinggi	23	43 %
2	71 - 95, Sedang	11	20 %
3	46 - 70, Rendah	20	37 %
Jumlah		54	100 %

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kemampuan komunikasi organisasi menurut persepsi karyawan sebesar 43% yang berarti komunikasi organisasi di PT. Kimia Farma Cabang Makassar berada pada kategori tinggi. Tentunya hal ini merupakan hal yang positif bagi perusahaan PT. Kimia Farma Cabang Makassar. Komunikasi organisasi merupakan faktor yang turut menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam melakukan komunikasi baik secara individu maupun organisasi seharusnya mendapat perhatian khusus. Hal ini dikarenakan dari 54 responden terdapat 20 karyawan atau sebesar 37% yang menjawab bahwa komunikasi organisasi di PT. Kimia Farma Cabang Makassar berada pada kategori rendah. Tentunya hal ini harus menjadi perhatian yang sangat serius bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi organisasi karyawan PT. Kimia Farma Cabang Makassar. Karyawan sebagai salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan tentunya tidak hanya fokus kepada kemampuan secara fisik saja. Perusahaan juga, harus berusaha meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan. Komunikasi organisasi adalah salah satu alat yang digunakan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dengan komunikasi yang baik dari semua jenjang yang ada di perusahaan,

maka dapat membantu jalannya roda organisasi secara maksimal sehingga produktifitas dan efektivitas dapat tercapai.

Sedangkan untuk variabel konflik kerja, dari 54 jumlah responden terdapat 18 karyawan atau 34% berada pada kategori konflik kerja tinggi, 12 karyawan atau 22% berada pada kategori konflik kerja sedang dan 22 karyawan 44% berada pada kategori konflik kerja rendah. Kesimpulan bahwa tingkat konflik kerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar berada pada kategori konflik kerja rendah. Seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Kategori Konflik Kerja

No	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	74 - 89, Tinggi	18	34 %
2	58 - 73, Sedang	12	22 %
3	42 - 57, Rendah	24	44 %
Jumlah		54	100 %

Sumber: Analisis Data Penelitian

Gambaran konflik kerja di PT Kimia Farma Cabang Makassar ditunjukkan pada tabel 2 di atas terlihat dari 54 responden yang berpartisipasi, terdapat 24 karyawan atau 44% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu meminimalkan konflik yang terjadi dalam perusahaan. Terdapat 18 karyawan atau 34% yang memiliki kategori konflik kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan masalah konflik kerja, karena setiap karyawan semestinya mampu menyelesaikan konflik yang terjadi sehingga tidak akan berlanjut di kemudian hari.

Konflik kerja terbangun karena adanya perbedaan, keterbatasan sumber daya, dan hambatan, serta terdapatnya dua kepentingan yang berbeda antara dua orang atau kelompok tertentu (Robbins, 2006). Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Anoraga (2001) bahwa konflik kerja adalah adanya perbedaan baik secara individu maupun kelompok karena adanya kepentingan yang sama, namun sumberdaya yang terbatas. Konflik kerja yang terjadi pada PT. Kimia Farma Cabang Makassar dapat berupa konflik antar karyawan, karyawan dengan bagian yang lain, bagian dengan bagian. Pendapat ini senada dengan pendapat Wahjosuminjo (2006) yang membagi konflik terdiri dari lima yaitu; (1) konflik dalam diri individu; (2) konflik antar individu; (3)

konflik antara individu dan kelompok; (4) konflik antar kelompok dalam organisasi; dan (5) konflik antar organisasi.

Konflik kerja yang terjadi dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi karyawan. Menurut Kartono (2002) sumber konflik dalam perusahaan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu komunikasi, organisasi, dan tingkah laku pribadi. Hubungan sosial yang baik akan berdampak pada baiknya proses komunikasi pada setiap orang yang melakukan interaksi atau peristiwa komunikasi. Jika secara personal individu yang terlibat dalam proses komunikasi saling mengenal dan membuka diri, maka akan dapat mengurangi ketidakpastian ataupun kesalahpahaman pada setiap individu dalam proses interaksi. Hal ini tentunya dapat membantu mengurangi konflik antar individu maupun kelompok dalam organisasi, sehingga konflik dalam organisasi dapat diminimalisir yang akan berimbas pada tercapainya tujuan organisasi.

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan bantuan SPSS 22.0. Hasil uji normalitas pada komunikasi organisasi memiliki nilai signifikansi 1,214 ($p > 0,05$). Variabel konflik kerja memiliki nilai signifikansi 0,933 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian berdistribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa alat uji yang digunakan valid.

Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh korelasi komunikasi organisasi dengan konflik kerja sebesar -0,781 dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pada penelitian ini. Standar nilai signifikan karena $p < 0,05$ dan diketahui r tabel dari 54 responden dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,266. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut juga diketahui koefisien determinan variabel komunikasi organisasi terhadap konflik kerja pada karyawan sebesar $r^2 = -0,781$.

Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan ($r = -0,781$, dengan sig $< 0,05$) antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja yaitu 0,000 dan nilai signifikan sig (2-tailed) adalah lebih kecil dari 0,05 (nilai adalah 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berkontribusi negatif signifikan terhadap konflik kerja, maka dapat disimpulkan bahwa jika kemampuan komunikasi organisasi tinggi maka konflik kerja akan rendah, begitu juga sebaliknya.

Organisasi harus dikoordinasikan secara sadar dapat mengandung arti sebagai bagian dari manajemen dan organisasi menjadi satu kesatuan sosial yang berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Dengan demikian, dalam berbagai hal dapat dikatakan bahwa kelompok adalah bagian dari organisasi (Arni, 2005). Kemampuan komunikasi baik secara individu maupun kelompok akan berpengaruh pada kemampuan dalam menyelesaikan konflik atau menekan konflik yang terjadi pada perusahaan PT. Kimia Farma Cabang Makassar.

Kemampuan komunikasi dan konflik dalam perusahaan PT. Kimia Farma Cabang Makassar merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik akan menurunkan konflik kerja. Namun juga dapat berlaku sebaliknya bahwa apabila komunikasi sudah tidak berjalan dengan baik lagi akan dapat memicu konflik antar karyawan.

Penutup

Pada penelitian ini diperoleh hubungan negatif signifikan ($r = -0.781$, dengan $\text{sig} < 0,05$) antara komunikasi organisasi dengan konflik kerja yaitu 0,000 dan nilai signifikan sig (2-tailed) adalah lebih kecil dari 0,05 (nilai adalah 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi negatif signifikan terhadap konflik kerja. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu jika komunikasi organisasi tinggi maka konflik kerja akan rendah, begitu juga sebaliknya. Diharapkan bagi PT. Kimia Farma Cabang Makassar untuk melaksanakan pelatihan bagi seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM khususnya peningkatan kemampuan komunikasi baik secara individu maupun secara kelompok. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam melakukan komunikasi sehingga efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
Arni, M. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
Atho'llah, A. (2008) *Hubungan komunikasi organisasi dengan konflik kerja di PT. Merapi Utama Pharma Cabang Malang* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dani, A. K. (2016). Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. *eJournal Psikologi*, 4(2), 189-199.
- Handoko, T. H. (1986). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ningrum, M. E. (2013). Peranan Komunikasi Internal di Lingkungan Kerja. *INDEPT*, 3(1), 25-30
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, J. G., & Jones, B. S. (1982). *Effective Communication for Today's Manager*. Terjemahan R. Truman Sirait. Jakarta: Tulus Jaya.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jilid Kesatu. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2012). *Perubahan Sosial dan Budaya Organisasi*. Makassar: Kretakupa Print.
- Wahjosuminjo. (2006). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Graha Ilmu.