

PENGARUH *BULLYING* DALAM KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN WISATA

Henni Gusfa

henni.gusfa@gmail.com

Magister Ilmu Komunikasi Universitas Mercubuana

Abstract: Communication within an organization is very basic, but bad communication can damage the existing cultural order within an organization. Poor communication can cause bullying and have an impact on employee productivity. This study aims to determine how much influence bullying in internal communication on performance employee.

Paradigm of research is positivistic and research method used is survey with quantitative approach. Data analysis method used is multiple linear regression. Furthermore, the object of his research is the employee of the South Jakarta Tourist Company, amounting to 55 employees taken with a sampling census. Result of t test calculation, the influence of internal communication (X1) on performance employee (Y) obtained count value $t_{count} 4,707 > 2,007$ table with significance value $0.000 < 0.005$. The results of these calculations indicate that internal communication variables significantly affect the performance employee.

Calculation with t test on variable bullying (X2), obtained tcount of $3,680 > 2,007$ table with significance value $0.001 < 0.005$. The results show that the variables of internal communication significantly affect the employee performance. Next with the F test, the Fcount value is 86.043 with a significance level of 0.000. It means that H_0 is rejected and H_a is accepted, since the value of Fcount is $86.043 > 3.18$ (Ftabel) and the significance value is $0.000 < 0.05$. So that can be stated internal communication and bullying effect simultaneously to performance employee. The magnitude of influence on the basis of the coefficient of determination of the two independent variables to the dependent variable is 0.768 or 76.8%. While the remaining 23.2% influenced by other variables that are not described in this study.

Keywords: internal communication, bullying, employee performance

Abstrak: Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Dalam tekanan pekerjaan dan kurang bersahabat dengan karyawan yang lain dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan ini mengakibatkan kekerasan sistematis atau *bullying* di tempat kerja. *Bullying* dapat dilakukan atasan maupun rekan kerja. Individu yang mengalami *bullying* merasa kurang bahagia, kurang puas dengan pekerjaan dan juga merasa kurang puas dengan rekan kerjanya sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis yang mereduksi kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Paradigm penelitiannya adalah positivistik dan metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Selanjutnya, obyek penelitiannya adalah karyawan di Perusahaan Wisata Jakarta Selatan yang berjumlah 55 karyawan yang diambil dengan *sensus sampling*.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil: 1) Koefisien regresi dari variable komunikasi internal adalah sebesar 0.514 dan bernilai positif dan hal ini dibuktikan dengan $F_o = 86.043$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi (R Square) pada table model summary 0.708. Artinya dapat dikatakan bahwa variable komunikasi internal mempengaruhi variable kinerja karyawan sebanyak 70.8%. 2) Koefisien regresi dari variable bullying adalah sebesar 0.377 dan bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi (R Square) pada table model summary 0.669. Artinya dapat dikatakan bahwa variable komunikasi internal mempengaruhi variable kinerja karyawan sebanyak 66.9%. 3) Nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) 0.768 yang berarti presentase sumbangan pengaruh variable independen (Komunikasi internal dan *Bullying*) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 76.8%. Sedangkan sisanya 23.2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai F_{hitung} sebesar $86.043 > 3.18$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga komunikasi internal dan bullying berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *komunikasi internal, bullying, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan Wisata ESQ Tours yang berdiri pada 30 Juni 2000, bergerak dalam bidang jasa pelayanan Tours & Travel serta umrah dan haji. Perusahaan Wisata yang fokus pada pembekarangkatan umrah dan haji ini mengalami penurunan kinerja dan iklim organisasi yang tidak kondusif di bagian fungsi pemasaran. Perusahaan Wisata ESQ Tours menetapkan visi dan misi menjadi penyelenggara perjalanan terbaik di Indonesia, dengan memberikan nilai tambah dengan memusatkan semua penyediaan kebutuhan informasi dan pemesanan perjalanan bisnis, wisata, religi dan motivasi juga mengedepankan teknologi informasi sebagai andalan utama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan pengguna jasa, dengan pemenuhan kebutuhan informasi dan teknologi ini mulai timbul masalah. Penggunaan sosial media dan alur informasi yang begitu cepat dan berbagai sumber memberikan dampak iklim komunikasi didalam internal juga berubah. Partisipasi karyawan junior dan senior mengalami lack yang disebabkan karena penggunaan pesan emosional yang dominan diterima oleh junior. Muatan pesan emosional dalam istilah atau label yang menimbulkan rasa tidak nyaman pada junior. Kondisi ini membuat masalah dalam pola komunikasi keatas karena banyak tekanan secara emosi yang dialami senior dengan sikap atasannya sehingga turn over karyawan baru semakin tinggi. Bentuk komunikasi formal menjadi kaku dan tidak lentur karena penyampaian retorika yang sarkastik dari atasan. Dampak dari kondisi ini partisipasi bawahan sebatas pada instruksi dan tidak tenang dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Kondisi perusahaan dalam 2 tahun terakhir ini kinerjanya menunjukkan kecendrungan ke arah yang kurang baik. Beberapa indikator terkait dengan kinerja perusahaan seperti hasil kepuasan karyawan, tingkat disiplin, membuat dampak yang negatif terhadap profit perusahaan. Berdasarkan wawancara pra survei dengan General Manajer Perusahaan ESQ Tours dan data dari perusahaan, mengatakan bahwa dalam kurun 2 tahun terakhir ini mereka tidak mencapai target yang diberikan perusahaan. Pada tahun 1435 H (2014) total revenue tercapai hanya 52,865 dari target yang dicanangkan milyar 72,792 milyar dan tahun 1436 H (2015) total revenue yang tercapai hanya 73,743 dari target 77,789 milyar. Terjadinya penurunan dan ketidakstabilan ini dicurigai karena komunikasi dalam perusahaan kurang baik yang menyebabkan tidak tersampainya pesan dengan tepat. Dari kondisi data di atas terlihat bahwa adanya penurunan kinerja di tahun 2014 dibandingkan dengan tahun 2013, jumlah rejejanya bertambah dan hal ini diperburuk dengan biaya lembur yang sangat tinggi, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penulis telah menetapkan tujuan yang hendak dicapai berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tours Travel
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan arus informasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tours Travel.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pesan bulliying berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tours Travel.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Organisasi yang baik adalah organisasi yang bisa membangun komunikasi yang baik didalamnya. Komunikasi digerakkan oleh komunikasi, manusia dalam organisasi harus mampu berkomunikasi dengan baik.

Komunikasi organisasi adalah cara-cara organisasi berkomunikasi dengan bermacam kelompok orang. Komunikasi korporat merupakan cara untuk membangun komunikasi dalam organisasi-organisasi. Dalam komunikasi korporat menghubungkan antara aplikasi teori komunikasi yang membuat hubungan komunikasi korporat dan strategi korporat perusahaan keseluruhan (Paul A. Argenti, 2010:31).

Argenti bermaksud memaparkan bahwa komunikasi korporat itu sendiri terdiri dari citra dan identitas perusahaan itu sendiri. Sebagaimana identitas perusahaan yang dibangun oleh mereka sendiri, dan menghasilkan persepsi yang dilihat oleh orang di luar yang mereka sebut sebagai khalayaknya atau audiensnya dalam menerima pesan mereka.

Komunikasi dalam organisasi dibedakan antara dua, yaitu Marketing communication dan Corporate communication. Yang membedakan kedua jenis komunikasi dalam organisasi ini terkait dengan tujuan pesan yang dikirimkan; corporate communication lebih terkait dengan perusahaan sedangkan marketing communication terkait dengan produk dari perusahaan tersebut.

Mendefinisikan corporate communication cukup menantang menurut beberapa ahli, karena belakangan ini komunikasi korporat ini terus berkembang sehingga setidaknya ada beberapa pendapat mengenai corporate communication. Kotler (2000:606) mendefinisikan corporate communication sebagai sarana promosi bagi organisasi melalui komunikasi internal dan eksternal.

Dari uraian di atas, peneliti bisa menjabarkan bahwa corporate communication merupakan wadah untuk pengiriman pesan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap khalayaknya, dengan beberapa khalayak yang dimilikinya seperti yang telah disebutkan di atas, perusahaan dapat memilih ingin mempublikasikan dirinya terhadap konstituen yang mana yang dituju. Apabila untuk mendapatkan citra dan membangun image, maka khalayak yang dituju adalah publik di luar perusahaan. Akan tetapi, apabila ingin membangun identitas yang kuat di dalam perusahaan maka khalayak yang dituju adalah yang ada di dalam perusahaan, dan untuk demikian diperlukan sistem komunikasi internal yang baik dalam proses penyampaian pesan, agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Untuk itulah peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai komunikasi internal (internal communication).

Komunikasi Internal

Dalam melakukan peran komunikasinya, corporate communication menjalankan fungsinya dengan melakukan koordinasi terhadap khalayaknya di dalam maupun di luar (komunikasi internal dan komunikasi eksternal). Fokus dalam penelitian ini adalah saluran-

saluran komunikasi yang digunakan di dalam perusahaan dalam upaya melakukan sosialisasi nilai bersatu kepada karyawannya.

Menurut Lawrence D. Brennan sebagaimana dikutip Effendi (2005 : 122) komunikasi internal dapat diartikan sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Untuk itulah konsep internal communication ini dikemukakan di sini. Krone (Van Riel, 2007:188) menyebutkan empat peranan yang dimiliki oleh *Employee Relation* sebagai berikut,

1. Efficiency (Efisiensi): Internal communication digunakan terutama untuk menyebarkan informasi mengenai aktivitas perusahaan.
2. Shared meaning (Nilai yang dibagi): Internal communication digunakan untuk membangun kesepahaman yang sama di antara karyawan mengenai tujuan-tujuan perusahaan.
3. Connectivity (Konektivitas): Internal communication kerap kali digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara kegiatan perusahaan dan orang-orangnya.
4. Satisfaction (Kepuasan): Internal communication digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui perusahaan.

Dimensi Komunikasi Internal

Komunikasi internal perusahaan adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama pimpinan, serta antara sesama bawahan. Komunikasi internal ini dibedakan atas dua pola, yaitu:

1. Komunikasi Formal

Komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepada kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dari manajer kepada bawahan ataupun dari manajer ke karyawan, pola transformasi informasinya dapat berbentuk komunikasi dari atas ke bawah (*downward communications*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communications*), dan komunikasi diagonal (*diagonal communications*).

a. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan structural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini adalah untuk pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Komunikasi dari atas ke bawah tersebut dapat berbentuk lisan (*oral communications*) maupun tertulis (*written communications*).

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, keterlibatan

karyawan (bawahan) dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu cara yang positif dalam upaya membantu pencapaian tujuan organisasi.

c. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi yang melibatkan antar individu atau kelompok pada level yang sama. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama, untuk memperoleh pemahaman bersama.

d. Komunikasi Diagonal (Lintas Saluran)

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok pada bagian berbeda dan tingkatan yang berbeda pula. Kelebihan dari komunikasi ini dapat mempercepat penyebaran informasi. Namun kelemahannya penyebaran informasi tidak sesuai dengan jalur rutin dan struktur organisasi yang sudah ada.

2. Komunikasi Informal

Berkomunikasi di dalam organisasi tanpa memperhatikan posisi atau jabatan dalam organisasi, pengaliran arus informasi bersifat pribadi. Dalam jaringan komunikasi informal, orang-orang yang ada dalam suatu organisasi dapat berkomunikasi secara luas memperbincangkan humor yang baru didengar, keluarga, dunia olahraga, acara film dan hal lainnya yang berkaitan dengan situasi kerja yang ada dalam organisasi.

Bullying

Herbert (Lee, 2004) mendefinisikan bullying sebagai suatu hal yang mengerikan dan kejam, Bullying terjadi sekali atau berulang-ulang dan korban bullying akan merasakan malu, sakit atau terhina dan terancam. Adapun pelaku bullying mungkin saja tidak menyadarinya. Hazler (Carney & Merrel, 2001) mendefinisikan bullying sebagai sebuah perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang untuk menyakiti orang lain. Perilaku ini dapat dilakukan dengan menyerang secara fisik atau verbal dan mengucilkan korban. Olweus (McEachern dkk, 2005) bahwa bullying merupakan tindakan negative, dan bullying terjadi karena adanya ketimpangan dalam kekuatan/kekuasaan. Hal tersebut mempunyai arti bahwa siswa yang menjadi korban bullying tidak berdaya dalam menghadapi pelaku bullying. Ada berbagai macam ketimpangan dalam kekuatan/kekuasaan ini, termasuk korban yang secara fisik maupun mental lebih lemah dari pelaku, jumlah pelaku bullying lebih banyak dibandingkan dengan korban bullying.

Berdasarkan definisi-definisi tentang bullying di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bullying merupakan keinginan untuk melukai baik fisik maupun mental yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang kepada orang lain secara berulang ulang, terjadi ketidakseimbangan kekuatan antara pelaku dan korban dan menimbulkan kepuasan dari pelaku dalam melakukan perilaku tersebut.

Bullying merupakan perilaku yang dapat merugikan orang lain baik secara fisik maupun mental (Hymel dkk, 2005). Banyak pendapat dari para ahli yang mengungkapkan aspek-aspek dari perilaku bullying, beberapa diantaranya adalah Craig dkk (2007), Rigby (2005), Eliot & Cornell (2009) dan Bauman & Rio (2005). Namun pada penelitian ini peneliti akan menggunakan aspek-aspek perilaku bullying dari Sejiwa (2008), karena menurut

peneliti apa yang disampaikan oleh para ahli di atas tentang aspek-aspek bullying telah dirangkum dengan lengkap oleh Sejiwa. Menurut Sejiwa (2008) ada beberapa jenis-jenis bullying yaitu :

1. Bullying fisik

Bullying fisik merupakan bullying yang paling dapat terlihat dan paling mudah untuk diidentifikasi. Bullying ini adalah jenis bullying yang kasat mata. Siapa pun dapat melihatnya karena terjadi sentuhan fisik antara pelaku bullying dan korbannya. Contoh-contoh bullying fisik antara lain: memukul, menjambak, menjewer, memeras, mendorong, mengunci dalam ruangan, menendang, menampar, menimpuk, menginjak kaki, menjegal, meludahi, memalak, melempar dengan barang, menghukum dengan berlari keliling lapangan, menghukum dengan cara push-up dan menolak.

2. Bullying non fisik atau verbal

Verbal bullying (terkadang disebut verbal abuse) adalah saat seseorang menggunakan perkataan untuk mendapatkan kuasa di antara sesamanya. Verbal bullying menggunakan makian yang tak habis-habis maupun mengolok-olok korbannya, yang biasanya dinilai dari ketidakmampuan fisiknya, maupun mengatai kebodohan dan kegemarannya, suku, agama, maupun fisiknya secara keseluruhan. Walaupun verbal bullying tidak menyebabkan kerusakan fisik, tapi pengencetan seperti ini dapat memberikan dampak buruk pada sisi psikologis korban (Smokowski, Paul R, 2010).

Verbal Bullying atau intimidasi secara lisan merupakan jenis *bullying* yang sulit terdeteksi karena serangannya lebih banyak terjadi bila tidak ada pengawas/pimpinan disekitarnya. Intimidasi ini memang tidak meninggalkan kerusakan fisik, tetapi tipe intimidasi ini dapat mengakibatkan dampak psikologis yang dalam pada korbannya.

Ciri-ciri *verbal bullying* di tempat kerja adalah adanya kritikan pedas yang terkesan mengada-ada dan dilakukan terus-menerus oleh rekan/atasan terhadap seseorang, bahkan ketika orang tersebut telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Selain itu, adanya orang-orang yang suka bergosip dan menusuk dari belakang, seperti menyebarkan kebohongan untuk menjatuhkan reputasi rekannya. Berikutnya adanya rekan-rekan kerja yang terus menyalahkan apapun yang seseorang kerjakan tanpa alasan jelas, meski tugas telah dilakukan dengan baik.

3. Bullying mental/psikologis

Bullying ini merupakan jenis bullying yang paling berbahaya karena tidak tertangkap mata atau telinga jika tidak cukup awas mendeteksinya. Praktek bullying ini terjadi diam-diam dan di luar radar pemantauan. Adapun contoh-contoh bullying mental/psikologis antara lain: memandang sinis, merusak barang milik korban, mengucilkan, mengirim surat kaleng, memberikan ekspresi merendahkan, memberikan ekspresi yang mengancam, menjulurkan lidah (dengan maksud mengejek), memandang penuh ancaman, mendiamkan, meneror lewat pesan pendek telepon genggam atau e-mail, memelototi, dan mencibir (Sejiwa, 2008).

Kinerja Karyawan

Arti kinerja didapat dari pengalihbahasaan kata bahasa Inggris yaitu *“Performance”*, yang berasal dari kata *“to Perform”*. Menurut *Deskripner-Bantam English Diktionari*, terbitan Amerika Serikat dan Kanada, tahun 1979 dalam Suyadi Prawirosentono, (2009) mengemukakan akar kata *“to Perform”* mempunyai beberapa *“entries”* sebagai berikut : (1). *To do or carryout, execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan); (2) *to execute or complete and undertaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab); (3) *to do what is expected of a person or machine* (dalam kurung melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin). Entries ini diartikan melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Dessler (2003 :73) menyatakan kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan. Betris (2002:3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal, dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu tolak ukur atau standar untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja.

Penilaian kinerja karyawan dikenal dengan istilah *“Performance Rating”* atau *“Performance Appraisal”*. Leon C. Meggison dalam Anwar (2000 : 69) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud atau memperoleh hasil kerja yang optimal secara kontinyu. Selanjutnya, Sikula dalam Anwar (2000:69) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk diberi penilaian sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pendapat diatas, penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian hasil kerja karyawan yang dilakukan pimpinan organisasi secara sistematis berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya menurut reputasi standar kinerja yang dicapainya.

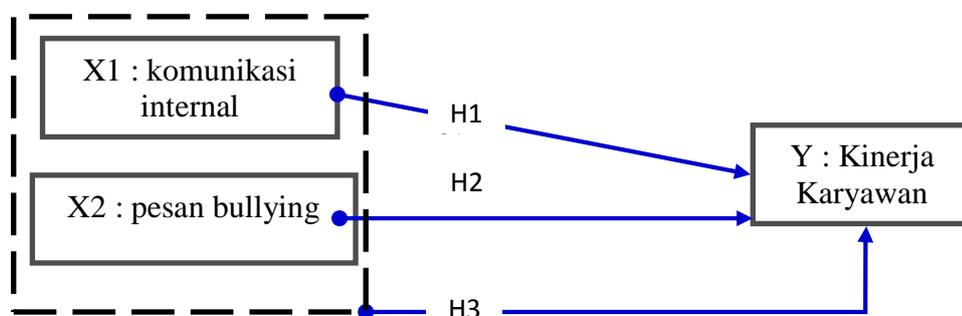
Jadi penilaian kinerja karyawan adalah penilai pimpinan untuk memastikan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan standar waktu dan metode kerja yang memberikan nilai kepuasan sesuai penilaian kinerja kerja yang diberikan. Sesungguhnya semua organisasi memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini, (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja atau terus berkinerja yang lebih tinggi. Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh individu sumberdaya manusia. Menurut Moekijat (2006) kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan

perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Alur Kerangka penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variable independen yaitu komunikasi internal (X1), pesn bullying(X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mencari tahu dan menganalisa serta menjelaskan pengaruh korelasi antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan seperti pada kerangka penelitian di atas.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang ada di PT. Kiyokuni Indoensia yang akan diuji kebenarannya secara empiris seperti di bawah ini:

1. H1: diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
2. H2: diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara pesan bullying terhadap kinerja karyawan.
3. H3: diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi internal dan pesaan bullying terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang penulis pakai adalah kuantitatif sebagai metode ilmiah karena data-data yang digunakan bersifat konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Nama lain dari metode kuantitatif ini adalah metode tradisonal (sudah lama digunakan), metode positivistik (berlandaskan filsafat positivistik), dan metode *discovery* (ditemukan iptek baru). Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode suvei dengan alat bantu kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala *Likert*. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang

tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena pada PT. ESQ Tours yang ditetapkan sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, karena variabel bebas ini adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah komunikasi internal (X1), pesan bullying (X2).
2. Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikatnya pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran tentang konsep-konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka istilah-istilah yang ada dalam topik penelitian ini perlu diberi batasan definisi secara konsep dan operasional. Adapun istilah-istilah tersebut adalah:

Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain :

1. Komunikasi Internal
Komunikasi internal didefinisikan sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. (Lawrence D. Brennan dalam Effendi, 2005 : 122)
2. Bullying
Hazler (Carney & Merrel, 2001) mendefinisikan bullying sebagai sebuah perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang untuk menyakiti orang lain. Perilaku ini dapat dilakukan dengan menyerang secara fisik atau verbal dan mengucilkan korban.
3. Kinerja Karyawan
Betris (2002:3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal, dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Populasi dan Sample

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. ESQ Tours yang menjadi anggota serikat pekerja (SPMI) dan merupakan karyawan yang berstatus karyawan tetap (permanen). Jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan yaitu karyawan tetap yang menjadi anggota serikat pekerja adalah 55 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, namun jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2012:117)

Maka jumlah sampel sama dengan populasi menjadi 55 responden. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan mengisi kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan gabungan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dalam bentuk angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Pembobotan dengan menggunakan skala Likert menggunakan 5 skala, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5, Setuju (S) dengan nilai 4, Ragu-ragu (RG) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1 untuk setiap jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

Metode Analisis Data

Ada lima step analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji kualitas instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linearitas), uji analisis data (analisis regresi berganda, uji-F, uji-t, uji R^2), dan uji korelasi antar dimensi. Secara keseluruhan kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data yang terdiri dari sejumlah pertanyaan/ pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari setiap responden tentang pribadi dan ruang lingkup kerjanya, atau hal-hal yang ia ketahui untuk analisa ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan pesan bullying terhadap kinerja karyawan di PT.ESQ Tours.

Kuesioner disebar kepada 55 responden, terdiri dari 93 butir pertanyaan/ pernyataan yang mewakili empat variabel yang diteliti yaitu komunikasi internal (X1) 16 butir pertanyaan/ pernyataan, pesan bullying (X2) 13 butir pertanyaan/ pernyataan, dan terakhir variabel kinerja karyawan (Y) 16 butir pertanyaan/ pernyataan. Sedangkan proses analisis yang dilakukan terhadap data-data responden pada variabel-variabel ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval/ bobot yang akan diuji secara statistik deskriptif dan menghasilkan deskripsi data penelitian dari keempat variabel tersebut yang dinyatakan dalam

skor rata-rata/ *means* (\bar{x}), median (Me), modus (Mo), standard deviation (s), varians (s^2), serta range, minimum, maximum, sum, dan lainnya.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan yang dibuat. Pedoman suatu model dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Dalam penelitian ini, perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan software SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua pertanyaan/ pernyataan dari variabel independen dan dependen dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) yang lebih besar dari nilai r tabel (0,1829) yang diperoleh dari melihat tabel-r dengan menggunakan nilai $df = N-2$ dan tingkat signifikansi yang digunakan, sehingga dengan ini dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya (Ghozali, 2011), dengan ketentuan jika:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3. **Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Komunikasi internal (X_1)	0,923	Reliabel
Pesan bullying (X_2)	0,975	Reliabel
Kinerja (Y)	0,957	Reliabel

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2015)

Tabel 3 ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel komunikasi internal sebesar 0,923, pesan bullying sebesar 0,975, dan kinerja sebesar 0,957. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

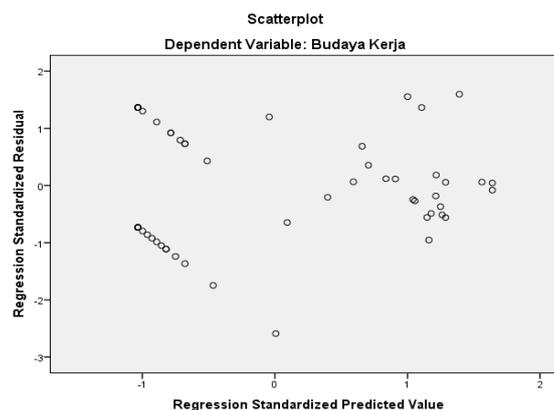
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1						
	(Constant)	10.701	2.978			
	Komunikasi Internal	.514	.109	.519	.368	2.721
	Bullying	.377	.102	.406	.368	2.721

Sumber : Data output SPSS versi 22.

Tabel 4 ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai toleransi seluruh variabel independen $\geq 0,10$ dan nilai VIF variabel independen ≤ 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2013).



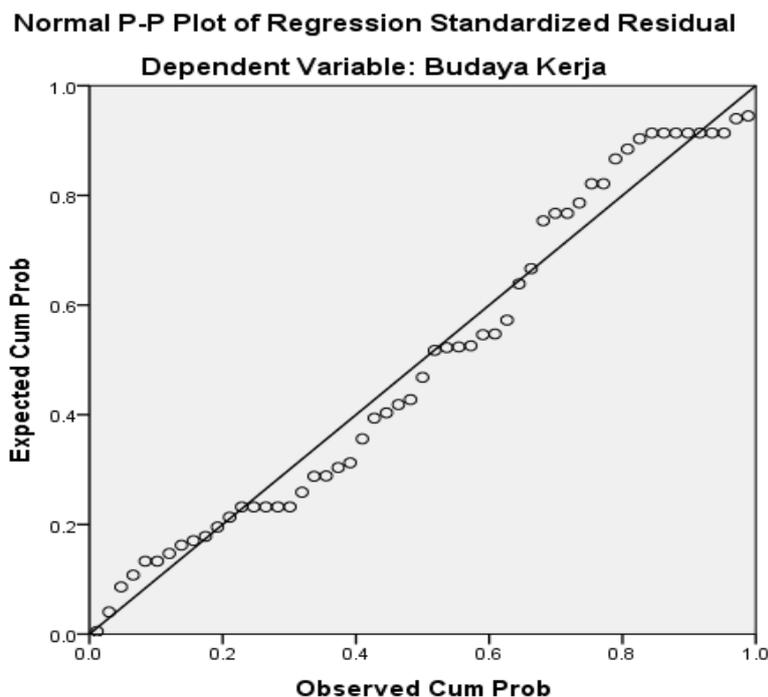
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2017)

Dari gambar 2 diagram scatterplot menunjukkan titik-titik tidak terbentuk pola tertentu yang teratur, tapi tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal dengan *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2017)

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,0701	2.978		3.593	
Komunikasi internal	.514	.109	.519	4.707	.000
Pesan bullying	.377	.102	.406	3.680	.001

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2015)

$$Y = 1,0701 + 0.514 X_1 + 0.377 X_2$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
Konstanta	= 1,070
Koefisien regresi	= 0,514 ; 0,377
X ₁	= komunikasi internal
X ₂	= pesan bullying

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 1,0701 yang berarti jika variabel komunikasi internal, dan pesan bullying, kinerja karyawan masih positif walau masih rendah.

2. Koefisien regresi komunikasi internal memberikan nilai sebesar 0,514 yang berarti bahwa jika komunikasi internal semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau sebaliknya.
3. Koefisien regresi pesan bullying memberikan nilai sebesar 0,377 yang berarti bahwa jika pesan bullying semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau sebaliknya.

Uji t-Parsial

Pengujian statistic t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh parsial variable komunikasi internal dan bullying terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan yang diberlakukan pada penelitian ini adalah sebesar 95%, $\alpha = 0.05$. Dasar pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . Sebaliknya H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . T_{tabel} pada penelitian ini bernilai sebesar 2.007 (sebesar dengan perhitungan $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)}$). Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini:

1. Hipotesis pertama yang diajukan adalah variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada table 6 diketahui bahwa koefisien regresi dari variable komunikasi internal adalah sebesar 0.514 dan bernilai positif, artinya dapat dikatakan bahwa variable komunikasi internal berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Signifikan atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan, dilakukan pada uji t ini adalah sebagai berikut:
 - a. Hipotesis yang diajukan:
 - $H_0 = b_1 = 0$ = komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - $H_1 = b_1 \neq 0$ = komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan ditunjukkan pada table 6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.707 dengan tingkat signifikansi 0.000. artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t_{hitung} sebesar 4.707 $> 2.007 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0.000 < 0.005 . Kesimpulan yang dapat diambil adalah komunikasi internal berpengaruh kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua yang diajukan adalah variabel bullying berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada table 6 diketahui bahwa koefisien regresi dari variable bullying adalah sebesar 0.377 dan bernilai positif, artinya dapat dikatakan bahwa variable bullying berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Signifikan atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan, dilakukan pada uji t ini adalah sebagai berikut:
 - a. Hipotesis yang diajukan:
 - $H_0 = b_1 = 0$ = bullying tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - $H_1 = b_1 \neq 0$ = bullying berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan ditunjukkan pada table 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.680 dengan tingkat signifikansi 0.001. artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t_{hitung} sebesar 3.680 $> 2.007 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0.001 < 0.005 . Kesimpulan yang dapat diambil adalah bullying berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian statistic F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variable bebas (komunikasi internal dan bullying) yang dimasukkan ke dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Uji F dapat juga digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 , sebaliknya H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . F_{tabel} pada penelitian ini bernilai sebesar 3.18 (sesuai dengan perhitungan $F_{tabel} = F_{(k-1; n-k)}$).

Hipotesis selanjutnya yang diajukan adalah variable komunikasi internal dan bullying berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variable komunikasi internal dan bullying secara bersama-sama terhadap variable kinerja karyawan. Signifikan atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan, dilakukan uji signifikan regresi linear ganda (uji F). Langkah-langkah yang dilakukan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis yang diajukan:

$H_0 = 0$, Komunikasi internal dan bullying tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a \neq 0$, Komunikasi internal dan bullying berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Melakukan perhitungan data. Berdasarkan perhitungan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Regresi

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11319.947	2	5659.974	86.043	.000 ^b
	Residual	3420.598	52	65.781		
	Total	14740.545	54			

a. Dependent Variable kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Bullying, Komunikasi Internal

Berdasarkan table 4.7, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai F_{hitung} sebesar $86.043 > 3.18$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah komunikasi internal dan bullying berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai R^2 dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.876 ^a	.768	.759	8.111
a. Predictors: (Constant), Tot_Disiplin, Tot_GyPimpinan, Tot_Motivasi				
b. Dependent Variable: Total_Kinerja				

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2015)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768, hal ini berarti 76,0% variabel dependen kinerja pegawai dapat dikatakan semakin kuat oleh variabel independen komunikasi internal, dan pesan bullying. Sedangkan sisanya sebesar yaitu 0,34 atau 34,0% (1-0,76) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian kesimpulan ini, penulis uraikan secara singkat hasil penelitian yang diperoleh di lapangan. Setelah diadakan penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variable komunikasi internal adalah sebesar 0.514 dan bernilai positif dan hal ini dibuktikan dengan $F_o = 86.043$ dan $Sig.= 0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi (R Square) pada table model summary 0.708. Artinya dapat dikatakan bahwa variable komunikasi internal mempengaruhi variable kinerja karyawan sebanyak 70.8%.
2. Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bullying berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan, bahwa koefisien regresi dari variable bullying adalah sebesar 0.377 dan bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi (R Square) pada table model summary 0.669. Artinya dapat dikatakan bahwa variable komunikasi internal mempengaruhi variable kinerja karyawan sebanyak 66.9%.
3. Nilai koefisien determinasi ($Rsquare$) 0.768 yang berarti presentase sumbangan pengaruh variable independen (Komunikasi internal dan Bullying) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 76.8%. Sedangkan sisanya 23.2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain (Gaya kepemimpinan dan sistim manajemen) yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya adalah H_o ditolak dan H_a diterima, karena nilai F_{hitung} sebesar $86.043 > 3.18 (F_{tabel})$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah komunikasi internal dan bullying berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan nilai positif, usaha untuk meningkatkan komunikasi internal dan menghilangkan bullying di perusahaan harus tetap ditingkatkan untuk menghindari permasalahan yang menyebabkan menurunnya produktifitas karyawan. Pihak perusahaan harus memahami apa keinginan karyawan tanpa proses sindir-menyindir atau *bullying* dan karyawan harus lebih mengerti keadaan perusahaan agar perusahaan bisa lebih berkembang dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Don F. Faules dan R.Wayne Pace.2001.*Komunikasi Organisasi*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lie , C. C. (1975). *Path Analysis – a Primer*. Pasific Grove, California.
- Siti Amnuhai. *Manajemen Sumber daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta. 2003.
- Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cetakan ke-14, CV. Haji Masagung, Jakarta, 2001.
- Stephen P. Robin, Perilaku Organisasi, Alih bahasa Tim Indeks, Edisi Indonesia, PT. Indeks Gramedia Group, Jakarta, 2003.
- Triguno. Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta,2001.
- Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT. Golden Trayon Press,Jakarta.
- Prawiro Sentono. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016 (I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila) diakses 3 Juni 2016