

# **Strategi Keberhasilan Organisasi berdasarkan program *Organizational Development and Change***

Kasiria Waruwu  
Program Magister Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas  
Email: kasiriawaruwu@gmail.com

## ***Abstract***

*Every organization expects a well-established and maximumly functioning coordination. Thus, every member and every division in the organization will be able to cooperate with each other in performing his/her duties and works. With this, a harmonious and dynamic relationship in order to archive the organization's common goals quickly, accurately, efficiently and effectively can be created. KORNIIJA is an acronym of koordinasi, komunikasi, dan kinerja (coordination, communication and performance), proposed by the researcher to make it one of the keys of an organization's success. The discussion was done by conducting a library research, and the data used were in the form of secondary data. The study results described the organization of KORNIIJA as a strategy in optimally achieving the organization's goals. An optimal performance is achieved when the employees are assigned to the works corresponding to their education and expertises. To maximize the results, it is necessary to synergize the resources and the functions with efficient and effective coordination and communication. Thus, it can be said that coordination and communication are closely related to the employees' performances in performing every activity in order to achieve the organization's goals.*

***Keywords:*** *Organization, coordination, communication, performance, management.*

## **Abstrak**

Setiap organisasi menginginkan koordinasi yang terjalin baik dan berfungsi secara maksimal. Dengan demikian, antar anggota dan antar bagian di dalam organisasi dapat bekerjasama menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan dinamis dalam rangka mencapai tujuan bersama secara cepat, tepat, efisien dan efektif. KORNIIJA adalah akronim dari koordinasi, komunikasi dan kinerja yang merupakan usulan dari penulis untuk menjadikannya sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Pembahasan dilakukan dengan penelitian kepustakaan, dan data-data yang digunakan merupakan data sekunder. Hasil telaah menggambarkan penyelenggaraan KORNIIJA sebagai strategi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja optimal tercapai jika pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Untuk memaksimalkan hasilnya, perlu mensinergiskan sumber daya dan fungsi dengan koordinasi dan komunikasi yang efisien dan efektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa koordinasi dan komunikasi erat kaitannya dengan kinerja para pegawai dalam menjalankan setiap kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Organisasi, koordinasi, komunikasi, kinerja, manajemen.

## Pendahuluan

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih, yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2006:5). Organisasi tidak sekedar sebagai kumpulan orang, juga sebagai sistem kerjasama, merupakan suatu sistem pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, dan masing-masing pekerjaan itu mengandung wewenang, tugas dan tanggung jawab tertentu. Wewenang, tugas dan tanggung jawab memungkinkan orang-orang dari suatu organisasi dapat bekerja sama secara efektif dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Suatu manajemen yang sehat dan produktif dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki organisasi, termasuk sumber daya manusia, yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi. Manajemen dalam organisasi harus meliputi seluruh kegiatan organisasi, mulai merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir, serta mengawasi kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi, agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Siagian, 2008: 4).

Walaupun sangat penting bagi organisasi, manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, dan dengan manajemen, daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menjadikan diri lebih baik adalah terobosan yang merupakan tujuan secara umum bagi seluruh organisasi (Wang dan Lo, 2004).

Banyak hal yang mempengaruhi kesuksesan dari suatu organisasi, namun terdapat 3 (tiga) unsur penting dalam organisasi yang sangat vital mempengaruhi terwujudnya tujuan organisasi, yaitu koordinasi (KOR), komunikasi (NI) dan kinerja (JA), kemudian penulis menyebutnya sebagai *KORNIJA*. Tulisan ini bertujuan menggambarkan penyelenggaraan *kornija* sebagai strategi mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Manfaat yang dapat diperoleh adalah pemahaman perilaku organisasi yang optimal untuk mencapai

keberhasilan, terutama bagi penulis sendiri.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan, dan data-data didapatkan dari data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan serta literatur yang relevan dengan penelitian (Mulyana, 2011: 68).

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan.

Berdasarkan sumbernya, studi kepustakaan dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: kepustakaan konseptual dan kepustakaan penelitian. Kepustakaan konseptual meliputi konsep-konsep atau teori-teori yang ada pada buku-buku dan artikel yang ditulis oleh para ahli yang dalam penyampaianannya sangat ditentukan oleh ide-ide atau pengalaman para ahli tersebut (Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UM, 2012: 2).

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan konseptual, agar lebih memudahkan dalam merangkum dan mengkategorikan teori, sesuai dengan kebutuhan pada saat akan membuat kerangka konseptual. Oleh karena itu studi kepustakaan meliputi proses umum, seperti: mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### Fungsi Koordinasi Dalam Manajemen Organisasi

Salah satu fungsi manajemen adalah koordinasi. Pengoordinasian merupakan usaha mensinkronkan dan menyatukan segala kegiatan dalam organisasi agar tercapai tujuan organisasi. Untuk menjadikan suatu organisasi mampu berhasil dengan baik, penting memperhatikan koordinasi antar bagian dan antar lini.

Pengoordinasian merupakan tugas yang sulit dilakukan, karena berbagai perbedaan yang ada di dalam organisasi. Perbedaan dapat disebabkan oleh perbedaan tujuan, waktu, hubungan perseorangan, formalitas, struktur, dan lain-lain. Tujuan perseorangan mungkin saja berbeda dengan tujuan organisasi, bagian yang satu dengan yang lain di dalam organisasi saling mementingkan kepemimpinan sendiri, atau perbedaan lainnya, dapat menyebabkan kesulitan koordinasi.

Setiap organisasi tentu menginginkan terjalannya fungsi manajemen pengoordinasian yang baik dan berfungsi secara maksimal, sehingga antar anggota dan antar bagian di dalam organisasi dapat bekerjasama dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jika koordinasi berfungsi baik, tercipta hubungan yang harmonis dan dinamis, dalam rangka mencapai tujuan bersama secara cepat, tepat, efisien dan efektif.

Umumnya seseorang yang tidak memahami pentingnya koordinasi dalam organisasi, menyebabkan munculnya hal-hal yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada proses pekerjaan yang terhambat, penggunaan sumber daya yang ada tidak efisien, hasil pekerjaan yang tidak maksimal, dan lain-lain. Kesemuanya itu membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga efektivitas kerja tidak dapat ditingkatkan (Handoko, 2009).

Hal tersebut terjadi sebagai akibat koordinasi yang tidak dijalankan secara efektif, seperti komunikasi yang tidak lancar, kesadaran pentingnya koordinasi yang kurang, dan perencanaan koordinasi yang kurang jelas dan terarah. Dapat disimpulkan bahwa situasi koordinasi yang dijalankan masing-masing bagian sebagai berikut:

- a. Perencanaan koordinasi belum tersusun.
- b. Komunikasi secara tertulis masih belum berjalan dengan baik.
- c. Kesadaran akan perlunya koordinasi antar pegawai yang masih kurang.
- d. Pelaksanaan koordinasi yang jarang diformalitaskan.

Handoko (2009) mengemukakan bahwa kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya. Sebelumnya James D. Thompson, sebagaimana dikutip oleh Handoko (2009), menjelaskan bahwa ada tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi, yaitu :

- a. Saling ketergantungan yang menyatu (*pooled intrdependence*), bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian, tetapi pelaksanaan kerja setiap satuan saling tergantung untuk mencapai hasil akhir yang memuaskan.
- b. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*), dimana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbal balik (*reciprocal interdependence*), merupakan hubungan memberi dan menerima antar satuan organisasi.

Agar saling ketergantungan dapat berfungsi dengan baik, diperlukan langkah-langkah yang terkoordinir dengan baik. Peran koordinasi harus dijalankan sebaik mungkin, antar anggota dan antar bagian organisasi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, guna memaksimalkan koordinasi antar bagian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### **Koordinasi Sebagai Kunci Keberhasilan Organisasi**

*Kornija* menempatkan “kor” sebagai bagian akronim yang pertama, yaitu koordinasi. Kebutuhan organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Koordinasi sejumlah bagian pada setiap organisasi usaha yang luas demikian pentingnya, sehingga beberapa sarjana administrasi menempatkan koordinasi ini dalam titik pusat analisisnya. Koordinasi yang efektif adalah suatu keharusan untuk mencapai

administrasi yang baik, dan merupakan tanggung jawab langsung dari pimpinan.

Koordinasi akan menjadi penting saat pimpinan mampu merealisasikan dengan baik dan benar. Kemampuan seorang pimpinan yang dibutuhkan dalam mengoordinasikan bawahan, tergantung daripada berapa jumlah bawahan yang harus dikendalikan. Bila jenjang pengendalian luas, maka kemampuan pimpinan yang diperlukan lebih tinggi. Jenjang pengendalian luas berarti jumlah bawahan yang harus dikendalikan banyak, dan sebaliknya.

Penulis juga beranggapan bahwa “koordinasi fungsional adalah koordinasi secara horizontal.” Hal ini terjadi karena sebuah unit tidak mungkin dapat melakukan fungsi dan kegiatannya sendiri tanpa bantuan unit organisasi lain. Koordinasi yang baik menghendaki proses, sebab koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan, hingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

Fungsi koordinasi berlangsung dalam organisasi. Koordinasi adalah konsep yang diterapkan di dalam kelompok, berkesinambungan dan dinamis, bukan terhadap usaha individu. Selama organisasi berfungsi, koordinasi juga hendaknya berfungsi. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (Wang dan Lo, 2004). Usaha sebagai satu kesatuan meminta suatu pengertian kepada setiap individu agar ikut serta melaksanakan tujuan kelompok.

Konsep kesatuan tindakan adalah inti daripada koordinasi. Kesatuan usaha berarti pemimpin harus mengatur usaha-usaha setiap individu sedemikian sehingga terdapat keserasian dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini merupakan suatu kewajiban. Pemimpin paling bertanggung jawab dan berkepentingan untuk memperolehnya melalui suatu koordinasi yang baik. Untuk itu, dilakukan pengaturan jadwal dengan maksud agar usaha itu berjalan sesuai rencana.

Koordinasi harus dicapai, dengan jalan membangun hubungan-hubungan antar-pribadi, vertikal dan horizontal, di dalam suatu perusahaan/organisasi. Orang-orang saling

bertukar pendapat, angan-angan, prasangka dan tujuan melalui hubungan pribadi yang langsung. Hubungan langsung lebih efisien daripada cara lain manapun. Berdasarkan pengertian yang diperoleh dengan cara ini, mereka mencari jalan untuk mencapai baik tujuan-tujuan bersama maupun tujuan-tujuan pribadi.

Koordinasi tidak bisa muncul dengan sendirinya. Kebutuhan koordinasi muncul dari berbagai kewajiban yang harus diusahakan secara sinergis, dan kesadaran orang-orang yang melaksanakannya. Jika koordinasi timbul, segera mulai kegiatan yang berlipat ganda dan kompleks, sebab kenyataan bahwa lebih dari seorang yang terlibat pekerjaan.

### **Komunikasi Sebagai Kunci Keberhasilan Organisasi**

Akronim berikutnya adalah, “ni” yang berarti komunikasi. Meskipun koordinasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan, koordinasi tidak dapat dipaksakan. Nyatanya kerjasama sebagai hasil pengertian tentang tugas masing-masing dan perintah seorang pejabat atau pimpinan supaya berkoordinasi, tidak dapat dipaksakan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu cara lain dalam organisasi, yaitu komunikasi. Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, yang dinyatakan dalam bentuk pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. (Effendy, 2003:27-28)

Akibat tidak adanya komunikasi, koordinasi juga akan menjadi mustahil diciptakan. Tentu akan ditemui perbedaan dalam sikap dan cara kerja di antara bermacam-macam individu dan departemen-departemen dalam organisasi. Perbedaan tersebut yang mempersulit tugas pengoordinasian bagian-bagian organisasi secara efektif. Perbedaan dimaksud :

- a. Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu.
- b. Perbedaan dalam orientasi waktu.
- c. Perbedaan dalam orientasi antar pribadi.
- d. Perbedaan dalam formalitas struktur.

Keempat perbedaan menimbulkan masalah pengoordinasian antar satuan atau bagian organisasi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi. Komunikasi dengan cara-cara tertentu bertindak untuk mengontrol perilaku anggota (Eni, 2013: 521). Karenanya, komunikasi merupakan kunci untuk mencapai koordinasi yang efektif. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, penyebaran dan pemrosesan informasi. Semakin besar ketidak-pastian tugas yang dikoordinasikan, semakin membutuhkan informasi. Untuk alasan ini, koordinasi pada dasarnya merupakan tugas pemrosesan informasi.

Komunikasi akan membuat jembatan antara pimpinan dan bawahan menjadi lebih dimaknai (Effendy, 2006 : 27). Komunikasi para pimpinan yang ingin merealisasikan tujuan dengan cara mendisiplinkan pegawai bisa dimaknai dengan cara yang halus. Melalui komunikasi, didapatkan cara untuk mendisiplinkan diri melalui pendekatan yang baik.

Dengan demikian, akan dapat menciptakan kondisi kerja yang menantang yang dapat diterima oleh bawahan mereka. Tetapi tidak hanya sampai disitu. Ada teknik-teknik lain yang dapat digunakan manajer yang efektif dalam bidang disiplin pencegahan ini. Misalnya dengan mengadakan hubungan kerja yang erat dengan setiap bawahan, atau memberikan pujian terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

Proses interaksi atau hubungan satu sama lain yang dikehendaki oleh seseorang dilakukan dengan maksud agar dapat tercipta saling menerima dan mengerti di antara sesamanya dan memperoleh pemahaman bersama (*common understanding*) (Eni, 2013: 522). Saling pengertian tercipta dengan komunikasi, penyampaiannya tidak hanya dengan kata-kata, tetapi juga secara tertulis maupun secara lisan. Komunikasi menjadi bagian penting yang diperhatikan oleh manajemen, karena manusia mulai menyadari akan pendekatan manusiawi melalui komunikasi yang baik.

## **Kinerja Sebagai Penentu Keberhasilan Organisasi**

Hal terakhir yang merupakan interpretasi penulis dengan menyebut *kornija*, yaitu “JA”, merupakan kependekkan dari Kinerja. Organisasi yang “hidup” adalah organisasi yang “bekerja”. Maksudnya adalah bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang bekerja dan aktif. Kinerja yang diharapkan oleh organisasi adalah yang meliputi pekerjaan yang benar (*doing the right things*), dan melakukan pekerjaan dengan benar (*doing things right*).

Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antar kinerja perorangan (*Individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan baik bersama organisasi.

Menurut beberapa sumber yang penulis telaah, terdapat hal yang sama pada pengertian kinerja, bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Haroldz, 2012: 46). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Selain penentuan tujuan, juga dibutuhkan ukuran, yaitu apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Aspek ketiga

dari kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja dilakukan secara reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.

Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- a. *Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan) Baik atau buruknya pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi, dapat menjadi penilaian baik atau buruknya organisasi tersebut dalam hal pencapaian tujuannya. Semakin baik hasil pekerjaan terutama dari segi kualitasnya, mengindikasikan baik atau buruknya tujuan organisasi yang akan dan telah dicapai. Secara umum kualitas pekerjaan ini dapat dinilai dari segi ketepatan waktu, biaya, serta kebenaran hasil yang diperoleh.
- b. *Promptness* (Tepat Waktu) Secara umum ketangkasan dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menjadi ukuran baik atau buruknya kinerja pegawai yang bersangkutan. Ketangkasan dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan lebih ditekankan pada waktu pengerjaan tugas yang diberikan. Tetapi pada akhirnya, kecepatan dan ketangkasan pegawai tersebut berdampak pada kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai yang bersangkutan.
- c. *Initiative* (Inisiatif) Inisiatif seseorang (atasan atau pegawai bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalambentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk selalu mencegah inisiatif dari bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Atasan menjegal setiap inisiatif berarti tidak memberikan penghargaan berupa argumentasi dan daya dorong untuk maju. Dengan kata lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

- d. *Capability* (Kecakapan) Seseorang yang dirasakan mampu dan memiliki keahlian haruslah ditempatkan pada sub kerja/ unit kerja yang sesuai dengan landasan keahliannya.
- e. *Communication* (Komunikasi) Komunikasi akan mengukur bagaimana kinerja seseorang mampu menyampaikan, bekerja sama dengan rekan organisasi atau untuk organisasi dalam mengimplementasikan informasi yang diberikan sesuai tujuan perusahaan.

Koordinasi berhubungan dengan tugas-tugas penggabungan usaha-usaha (*effort*) agar berhasil mencapai suatu tujuan. Penggabungan usaha-usaha tersebut sengaja dimaksudkan untuk mencapai tujuan, atau koordinasi akan berhasil dengan menggunakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (Siagian, 2008: 13). Dengan menggunakan koordinasi dan komunikasi inilah koordinasi akan dilaksanakan dan berhasil. Pada akhirnya membuat kinerja dapat dicapai secara efektif.

Bila suatu kinerja ingin dicapai secara efektif, diperlukan usaha bersama oleh setiap anggota atau setiap unit/bagian dalam organisasi. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik dan lancar antar masing-masing unit/bagian dan anggota organisasi. Di sinilah peran penting koordinasi yang harus dijalankan dengan baik, sehingga setiap usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dapat dicapai secara efektif.

### **Generalisasi Pengaruh *Kornija* dalam Organisasi**

Koordinasi, komunikasi dan kinerja, atau penulis sebut "*kornija*" merupakan tiga hal penting yang harus saling diintegrasikan satu dengan yang lainnya. Hal ini merujuk pada pentingnya *kornija* dalam suatu kasus. Misalnya dalam organisasi perusahaan terdapat karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-

hari, karyawan tersebut akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja maksimal, perusahaan perlu menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan harapannya dan perusahaan. Untuk mendapatkan apa yang diinginkan oleh karyawan, dibutuhkan suatu proses koordinasi dan komunikasi. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi dilakukan melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja dari para personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Namun tidak semua kinerja dapat diberikan penilaian. Untuk hal tersebut bisa dilakukan dengan langkah komunikasi, dan kemudian mengkoordinasikannya dengan bagian/ unit yang terkait. Karenanya, dengan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan dituntut pengolahan kreatif untuk memecahkannya sedemikian hingga masalah yang dihadapi kemudian dapat muncul sebagai peluang, perlu masukkan dari pelanggan, ide yang mampu memecahkan masalah, tantangan, implementasi dari strategi berpikir, dan beragam proses *follow up*. Kesemuanya itu dituntut dimiliki oleh individu untuk dapat mengangkat perusahaan agar mampu berkompetisi. Disinilah peran dari koordinasi, komunikasi dan kinerja dari seluruh elemen organisasi.

Ditambahkan dalam memaknai proses dari *kornija*, agar mencapai kinerja yang diharapkan, pegawai hendaknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Hal ini adalah suatu bentuk koordinasi dan komunikasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa koordinasi dan komunikasi erat kaitannya dengan kinerja para pegawai dalam menjalankan setiap kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.

## Simpulan

Fungsi koordinasi penting artinya dalam manajemen dalam rangka mengintegrasikan semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap bagian di dalam organisasi. Dengan koordinasi yang efektif antar bagian atau satuan dan lini yang ada di dalam sebuah organisasi, maka komunikasi dan kinerja akan terbentuk untuk setiap kegiatan yang dijalankan oleh masing-masing satuan organisasi, dan pada akhirnya dapat dilakukan secara efektif.

Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara koordinasi dengan komunikasi dan kinerja di masing-masing satuan organisasi. Tinjauan atas koordinasi, komunikasi dan kinerja haruslah menjadi suatu hal yang dapat diteruskan melalui sebuah penelitian ilmiah. Menyadari ini hanya sebatas makalah, tentunya penulis menginginkan penyempurnaan dari berbagai pihak.

Harapan lebih lanjut bahwa pengembangan permasalahan yang berfokus pada *kornija* akan membawa kepada konsep berorganisasi yang benar dengan menciptakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana, (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung :PT Citra Aditya Bakti
- Effendi, Onong Uchjana. (2006) *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung : Alumni.
- Eni, Fitriyani. (2013). *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur*. Kutai: eJurnal Ilmu Komunikasi Vol 1(2): 518-531. FISIP Universitas Mulawarman.
- Handoko, T. Hani. (2009) *Manajemen Edisi 12*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2006). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Koontz, Harold dan O'Donnell, Cyril. (2012). *Manajemen* diterjemahkan oleh Antarikso, A. Firman, Agus Dharma dan Hendaridi. Jakarta : Erlangga.
- Mulyana, Deddy. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Rosda
- Pusat Pengembangan Bahan Ajar. (2012). *Tata Tulis Karya Ilmiah: Bagian VI. Studi Kepustakaan*. Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UM.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tallman, S. and J. Li, 2006. *Effects of International Diversity and Product Diversity on the Performance of Multinational Firms*. The Academy of Management Journal, Vol.39, No.1
- Wang, Y. and H. Lo, 2004. *Customer-focused Performance and the Dynamic Model for Competences Building and Leveraging: A Resource-based View*. Journal of Management Development, Vol.22, No.6.