
Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Sekawan

Mochamad Rifan Nurhidayat¹, H. Cece Rakhmat², Arga Sutrisna³

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: rifan290999@gmail.com

Article History:

Received: 30 Juli 2023

Revised: 07 Agustus 2023

Accepted: 08 Agustus 2023

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Employee Performance.*

Abstract: *This study aims to determine the effect simultaneously and partially of Organizational Culture, Communication, Employee Performance in PT Karya Sekawan Tasikmalaya City. The method used in this research is method a survey. The research data were obtained by distributing questionnaires to 92 respondents. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software. The results of this study indicate that the Organizational Culture, Communicatio simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Organizational Culture partially significant effect Employee Performance. Communication has a significant effect on Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja Karyawan yang sesuai dengan perannya, sekaligus merupakan suatu hasil usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja Menurut Jackson (Sopiah dan Etta, 2018: 351) mengemukakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut”.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai – nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya.

PT. Karya Sekawan tentunya menghadapi berbagai macam kendala salah satunya mengenai budaya organisasi, kenyataan sehari hari di perusahaan tersebut menunjukkan gejala adanya pengaruh budaya organisasi yang bersifat eksternal, seperti kebiasaan–kebiasaan menghadiri acara–acara keluarga pada jam kerja yang dapat mengganggu jam dan pekerjaan pabrik juga kurangnya pemahaman terhadap visi dan misi yang ada pada PT. Karya Sekawan Tasikmalaya ditandai dengan kurangnya stabilitas pada sebagian Karyawan yang terkadang tidak mematuhi peraturan/SOP.

Disamping kendala yang berkaitan mengenai budaya organisasi, komunikasi pun tentunya berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan tersebut. Kendala yang terjadi salah satunya yaitu kesalah pahaman dan kurangnya penyampaian informasi, hal tersebut tentunya sudah menjadi hal yang lumrah, upaya yang telah dilakukan oleh PT. Karya Sekawan untuk meminimalisir kendala tersebut salah satunya dengan berdiskusi, *coffee break* atau berdiskusi antar sesama Karyawan mengenai keluhan Karyawan itu sendiri agar meminimalisir terjadinya kesalah pahaman dan juga

informasi dapat tersampaikan dengan baik.

LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer (Fachreza, 2018:52) menyatakan:

Budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Pengertian Komunikasi

Menurut Widjaya dalam Yusuf Zainal Abidin (2015:32) mengemukakan bahwa: “komunikasi dapat diartikan sebagai proses normal penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan melalui saluran atau media yang tepat sehingga menghasilkan efek yang diharapkan”.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Sopiah dan Etta (2018:351) menyatakan:

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Menurut Masri Singarimbun (2015: 5) metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitikberatkan kepada hubungan relasional yang mempelajari hubungan variabel-variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan *SPSS versi 26* memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai *asmply.sig* $0,200 > 0,05$, sehingga dapat diartikan data berdistribusikan normal sehingga dapat dikatakan uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian *SPSS versi 26* mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ($0,538 > 0,10$) dan Komunikasi ($0,538 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Budaya Organisasi ($1,857 < 10$) dan Komunikasi ($1,857 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak, yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variable dependen yaitu *ZPRED* dengan residual *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tiadak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Dalam pengambilan keputusan dalam uji *Scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 1. Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin Watson	1.565
DL	1.6166
DU	1.7053

Berdasarkan table 1.1 dengan pengujian uji Durbin Watson, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah data 100 (n), dan jumlah variable independen 2 (k=2), maka diperoleh angka hitung sebesar 1,41. Dari table Durbin Watson diperoleh nilai DL sebesar 1.6166 dan DU sebesar 1.7053, hasil pengujiannya adalah $dL < 4 - dU$ ($1.6166 < 4 - 1.7053$), karena nilai dL lebih kecil dari dW, nilai dW lebih kecil dari ($4 - dU = 2,2947$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Karya Sekawan

Berdasarkan *output SPSS*, nilai *sig F* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, begitu pula Komunikasi merupakan sesuatu yang penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, artinya keduanya memiliki hubungan sinergis dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel. Hasil perhitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < sig \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Parsial Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t table. Hasil perhitungan Komunikasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < sig \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di PT Karya Sekawan termasuk kategori baik, hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi sudah dilakukan dengan baik oleh PT Karya Sekawan. Komunikasi di PT Karya Sekawan termasuk kategori kurang baik, hal ini berarti bahwa Komunikasi di PT Karya Sekawan belum di lakukan dengan baik oleh PT Karya Sekawan. Kinerja karyawan di PT Karya Sekawan termasuk kategori baik, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT Karya Sekawan sudah dilakukan dengan baik oleh Karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Karya Sekawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT Karya Sekawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Karya Sekawan.

DAFTAR REFERENSI

- As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 14 No. 1
- Beni Pratono, Asmie Poniwati, Anggraeni Rahmasari. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 3 No. 3
- Desy Ernika. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 4 No. 2
- Luh Mang Mariani, Ni Ketut Sariyathi. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 6 No. 7
- Mahmudah Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBRAHA Manajemen Press.
- Nuryasman,Suryaman. Eka Andana.2018. *The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance*. Jurnal Manajemen Untar,Vol.XXII: No.1, Februari
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Inayani, H. Mahyarni. Merlinda, A. Nurfaisal. (2013). *Manajemen SDM Terintegrasi*. Riau: Suska Press.
- Pratama, Adrian. Dkk. 2021. *The Influence of Organizational Culture and Communication on Employee Performance Studies on Bank Tabungan Negara (Persero)*. International Journal of Economics, Business and accounting Research. Vol 5, Issue . June
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.