

## Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya)

Teddy Irawan<sup>1</sup>, Cece Rakhmat<sup>2</sup>, Rita Tri Yusnita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [teddyirawann21@gmail.com](mailto:teddyirawann21@gmail.com)<sup>1</sup>

### Article History:

Received: 15 Desember 2022

Revised: 28 Desember 2022

Accepted: 29 Desember 2022

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

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the effect of communication and organizational culture on employee performance (a case study on employees of Matahari Department Store Tasikmalaya). The method used in this research is causality through a case study approach. With a research sample of 135 employees of the Matahari Department Store Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that Communication has a very good assessment classification, Organizational Culture has a very good assessment classification, while Employee Performance has a good classification at Matahari Department Store Tasikmalaya Employees. Together, Communication and Organizational Culture have a significant influence on Employee Performance at Matahari Department Store Tasikmalaya Employees. Partially, communication has a significant effect on employee performance at Matahari Department Store Tasikmalaya employees. Partially, organizational culture has a significant effect on employee performance at Matahari Department Store Tasikmalaya employees*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan diperusahaan. Bisa dikatakan bahwa perusahaan yang bagus makadapat mencerminkan sumber daya yang bagus pula, sedangkan perusahaan yang kurang produktif maka anggota karyawannya juga mempunyai nilai sumber daya yang rendah.

Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Tasikmalaya didasarkan karena adanya masalah yaitu jumlah penjualan barang sepanjang periode tahun 2021.

**Tabel 1. Data Penjualan Barang di Matahari Departement Store Tasikmalaya Tahun 2021**

| No | Bulan     | Jumlah Konsumen (Orang) | Target Yang Perbulan (Rp) | Jual di Discount | Volume Penjualan Barang Yang Di Discount Perbulan (Rp) | Capaian Target (%) |
|----|-----------|-------------------------|---------------------------|------------------|--|--------------------|
| 1  | Januari   | 4.839                   | 50.000.000                |                  | 47.550.000   | 95                 |
| 2  | Februari  | 4.340                   | 50.000.000                |                  | 47.373.750   | 95                 |
| 3  | Maret     | 4.410                   | 50.000.000                |                  | 49.612.500   | 99                 |
| 4  | April     | 2.791                   | 50.000.000                |                  | 31.865.000   | 64                 |
| 5  | Mei       | 2.541                   | 50.000.000                |                  | 32.438.750   | 65                 |
| 6  | Juni      | 3.195                   | 50.000.000                |                  | 37.193.750   | 74                 |
| 7  | Juli      | 3.365                   | 50.000.000                |                  | 44.562.500   | 89                 |
| 8  | Agustus   | 3.948                   | 50.000.000                |                  | 40.405.000   | 81                 |
| 9  | September | 3.079                   | 50.000.000                |                  | 37.842.500   | 76                 |
| 10 | Oktober   | 3.219                   | 50.000.000                |                  | 32.737.500   | 65                 |
| 11 | November  | 3.219                   | 50.000.000                |                  | 32.521.250   | 65                 |
| 12 | Desember  | 3.547                   | 50.000.000                |                  | 34.378.750   | 69                 |

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi pada periode tahun 2021 diperoleh bahwa realisasi pendapatan mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang diinginkan pihak manajemen. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan manajemen perusahaan agar keuangan perusahaan mengalami peningkatan yang baik. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa Matahari Departement Store Tasikmalaya memerlukan kajian terhadap strategi sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan terutama kinerja sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Komunikasi

Menurut Shannon & Weaver dalam Mangkunegara (2017) komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.

### Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Sutrisno (2015) budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Qodarini (2015) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

### Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui

penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Dimana hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan pendekatan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu studi kasus pada Karyawan Matahari Departement Store tasikmalaya. Menurut Muchlis (2013) model kuantitatif merupakan model keputusan yang mempergunakan angka. Model kuantitatif didasarkan pada data angka/numerik, dan model-model keputusan menghasilkan variabel-variabel keputusan yang berupa angka.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,436 atau 43,6% . Artinya besarnya pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan sebesar 43,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,4% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, gaji dan motivasi kerja

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar  $51,112 > 3,06$ , artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Komunikasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,491 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 24,10% [ $K_d = (0,491)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Komunikasi mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000  $< \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $6,482 > 1,977$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,178 yang menunjukkan nilai koefisien

korelasi sangat rendah bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Budaya Organisasi melekat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 3,16% [ $K_d = (0,178)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,040 < \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $2,075 > 1,977$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwasecara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi yang dirasakan oleh karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Budaya organisasi yang dirasakan oleh Karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya memiliki kriteria baik
2. Secara simultan komunikasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara parsial komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adinda Herlista. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
- Ali, S. B., Mahdi, A., & Malihe, J. 2012. The Effect Of Employees ' Performance Appraisal Procedure On Their Intrinsic Motivation. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 2(12).
- Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-9.
- Arni, Muhammad. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ary Ferdian & Luisa PA Charitas. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. TELKOMSEL. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1) (2020): 143-149
- Edy, Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Eni Erwantiningsih. 2019. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7 No.2 2019
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., dkk. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Ke-5 Jakarta: Erlangga.