

---

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Tri Mulyani Kartini**

Fakulty of Economics & Business, Universitas Pelita Bangsa  
trimulyani\_kartini@pelitabangsa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XY yang berjumlah 262 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT XY yaitu sejumlah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode SPSS Regresi linier berganda. Penelitian ini menguji tiga variabel yaitu : komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel independent dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XY.

Kata kunci: Kinerja karyawan; Komunikasi;Budaya organisasi;

### **Abstract**

*This research was conducted to examine the influence of communication and organizational culture on employee performance at PT. XY. The population in this study were all employees of PT XY, totaling 262 employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through a questionnaire that had been filled in by PT XY employees, namely 50 respondents. The data analysis method used is the SPSS method of multiple linear regression. This study tested three variables, namely: communication (X1), organizational culture (X2) as the independent variable and employee performance (Y) as the dependent variable. The results showed that communication and organizational culture had a significant effect on employee performance at PT XY.*

*Keywords: Employee performance; Communication; Organizational culture*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja namun manusia merupakan faktor terpenting. Oleh karena itu komunikasi dan budaya organisasi merupakan bagian penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi serta memiliki fokus jangka panjang dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Setiap organisasi dalam hal ini perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya dapat mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan diharapkan memiliki kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan, perusahaan perlu melakukan berbagai cara untuk mendapatkan karyawan yang mampu menampilkan kinerja tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Upaya untuk membangun sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran yang terus menerus, baik dari SDM itu sendiri maupun dari organisasinya yang dikenal dengan *learning organization*. untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Membangun manusia sebagai makhluk social ditekankan kepada harkat, martabat dan kewajiban manusia yang tercermin dalam kepribadian, aspek jasmani dan rohani sedangkan sebagai sumber daya pembangunan ditekankan kepada aspek komunikasi dan budaya organisasi.

Dengan uraian tersebut diatas PT XY adalah sebuah perusahaan Multinational yang bergerak di bidang manufacture berlokasi di Kawasan Industri Kabupaten Bekasi dengan karyawan yang berjumlah 262 orang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, di perusahaan tersebut banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya diantaranya adalah faktor komunikasi dan budaya organisasi, mengingat dalam perusahaan tersebut ada beberapa Tenaga Kerja Asing yang membawa budaya dari negaranya masing-masing yang tentunya juga ada kendala dalam hal bahasa, mereka belum menguasai bahasa Indonesia sehingga menimbulkan permasalahan dalam hal komunikasi serta dalam hal budaya Organisasi.

Berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)* karyawan PT. XY pada tahun 2019, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan dengan hasil nilai “Cukup” adalah sebesar 57.60% karyawan dari total karyawan tetap dari level operator sampai dengan level supervisor yang kita nilai sebanyak 217. Hal ini belum bisa dikatakan baik karena target perusahaan adalah karyawan dapat penilaian kinerja baik atau dengan indikator nilai “Baik” minimal diatas 50% dari total karyawan yang ada sedangkan pada kenyataan karyawan dengan nilai “Baik” adalah sebanyak 35.48% karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut pendapat Siagian (2002) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi menurut Hovland, Jains dan Kelley, komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata- kata) dengan tujuan untuk membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak). Komunikasi (*Communication*) pada penelitian sebelumnya menurut Adinda Herlista<sup>1</sup>, Handoyo Joko W<sup>2</sup> & Reni Shinta Dewi<sup>3</sup> berpengaruh signifikan positif dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sony Bagus Purwanto yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rudy Fahrurazi<sup>1</sup>, Saladin Ghalib<sup>2</sup>, Hasanur Arifin<sup>2</sup> berpengaruh signifikan positif dengan kinerja karyawan Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki<sup>1</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Djurwati Soepen (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi (communication) dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas komunikasi sangat penting dan merupakan kekuatan penting dalam sebuah organisasi karena komunikasi merupakan factor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut pendapat Moeljono dan Sudjatmiko (2007) dalam Mariam (2009) mendefinisikan: Budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasi. Jadi, selama nilai-nilai sebuah perusahaan belum berperan sebagai perilaku bersama anggotanya, selama itu pula nilai-nilai tersebut belum menjadi sebuah budaya perusahaan. Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Dengan demikian konsep di atas menegaskan bahwa organisasi budaya bisa menjadi cara untuk menjaga karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, maka pengertian budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan, sehingga dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian telah dilakukan pada berbagai masalah budaya organisasi, misalnya, jenis budaya organisasi (Schein, 2009) menekankan tahapan budayadiseluruh organisasi sedangkan psikologi organisasi berfokus pada bagaimanabudaya membuat dampak pada psikologi dan kinerja karyawan. Kedua isu budaya organisasi mengatur keseimbangan dimana suatu organisasi dapat mencapai tingkat maksimum dari efektivitas dan yang menunjukkan hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Fakhur Shahzad (2016), RS Weerathna (2016), Linda Morgan (2015) dan Ali Baba (2014) menyatakan bahwa Budaya Organisasi, memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Fakhur Shahzad (2016), RS Weerathna (2016), Linda Morgan (2015) dan Ali Baba (2014), Schein (2009), Adriaeni dan Gustomo (2012) dan Alyahya (2013) juga menunjukkan hubungan signifikan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Mohd Faizal dan Mohd Isa (2016) terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel budaya organisasi (*Organizational Culture*) dengan kinerja karyawan.

Selain dipengaruhi oleh komunikasi dan budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor

faktor lainnya. Jurnal Ahmad Ardiansyah (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya namun terdapat sejumlah besar penelitian *empiris* telah muncul di negara-negara maju dalam beberapa dekade terakhir Di negara berkembang juga telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan (*employee performance*), namun terdapat *research gap* pada penelitian tersebut.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, selain faktor komunikasi dan budaya organisasi ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja *karyawan*. Faktor-faktor tersebut adalah : Pelatihan, kompensasi,kepuasan kerja, Disiplin kerja Gaya Kepemimpinan, , Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.

Menurut Wibowo (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Sikap dan perilaku, termasuk kepribadian.
- e. Kepemimpinan
- f. Sarana dan prasarana kerja seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.
- g. Lingkungan kerja dan situasi kerja
- h. Hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun diantara sesama rekan kerja.

Menurut pendapat Moelyono Djokosantoso (Rizal: 2012), adanya keterikatan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan data empiris PT XY mengenai variabel komunikasi dan budaya organisasi yang belum sesuai dengan yang diharapkan karena variabel tersebut yang belum terealisasi sesuai harapan perusahaan maka diindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut yang menyebabkan kinerja karyawan di PT XY yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja yang menunjukkan masih dibawah 50% untuk nilai baik.

Atas dasar tersebut, penelitian ini fokus membahas faktor komunikasi dan budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT XY. Dengan data empiris yang telah di jabarkan sebelumnya mengenai variabel komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. XY, maka hal tersebut yang peneliti jadikan latar penelitian tentang **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT XY)”**. Dengan Komunikasi dan Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Selain fenomena yang terjadi pada PT. XY mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja yang belum sesuai dengan yang semestinya penelitian ini juga dilakukan karena terdapat penelitian sebelumnya yang saling bertentangan serta adanya perbedaan penggunaan variabel bebas, tempat penelitian yang digunakan pada penelitian kinerja karyawan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dan sesuai dengan penjabaran diatas, tampak bahwa faktor Komunikasi (*Communication*) dan Budaya Organisasi (*Organization Culture*) sangat penting dalam mengukur kinerja karyawan. Dengan demikian, pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi (*Communication*) dan Budaya Organisasi (*Organization Culture*) yang mempengaruhi kinerja karyawan (*Employee performance*) PT XY.”

## TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu perusahaan, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok perusahaan, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2011) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Darmawan (2013) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Dessler (2003) definisi Manajemen Kinerja adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Dan Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998) seperti dikutip oleh Wibowo (2008) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Berdasarkan teori tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku atau kegiatan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap segala tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya untuk mencapai tujuan, yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian karyawan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang bersumber dari kata *komunis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. (Mulyana, 2010: 62). Dalam komunikasi yang melibatkan dua orang, komunikasi berlangsung apabila adanya kesamaan makna. sesuai dengan definisi tersebut pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi adalah untuk mencapai kesamaan makna antara manusia yang terlibat dalam komunikasi yang terjadi, dimana kesepahaman yang ada dalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan yang disampaikan haruslah sama agar apa yang komunikator maksud juga

dapat dipahami dengan baik oleh komunikasi sehingga komunikasi berjalan baik dan efektif (Effendy, 2005: 9). Komunikasi mempunyai peranan penting bagi kehidupan manusia, dari kegiatan keseharian manusia dilakukan dengan berkomunikasi. Dimanapun, kapanpun, dan dalam kesadaran atau situasi macam apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karna dengan berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk sosial manusia ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, Bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Dengan rasa ingin tahu inilah yang memaksa manusia perlu berkomunikasi. Dari definisi diatas menjelaskan bahwa, komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan. Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun lisan. Kata verbal sendiri berasal dari bahasa latin, *verbalis verbum* yang sering pula dimaksudkan dengan berarti atau bermakna melalui kata atau yang berkaitan dengan kata yang digunakan untuk menerangkan fakta, ide atau tindakan yang lebih sering berbentuk percakapan daripada tulisan (Liliweri, 2002: 135).

Berdasarkan uraian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya. Kenyataannya, pengiriman suatu pesan atau informasi dari seorang pengirim kepada penerima dapat dipengaruhi dari berbagai faktor.

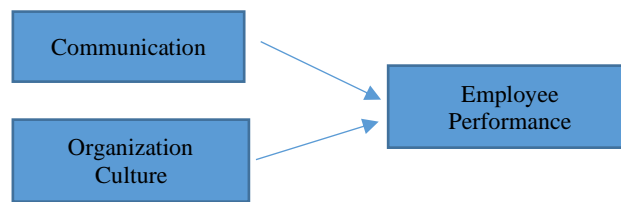
### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Edgar Schein, dalam Wibowo, 2010:15).

Wibowo (2010:15) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Dalam pandangan Cartwright dalam Wibowo (2010:15) budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka.

Sedangkan Schein dalam Mangkunegara (2010:113) berpendapat bahwa: *“An organization’s culture is a pattern of basic assumption invented, discovered or developed by a given group as it learn to cope with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems.”*

Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang secara sistematis diturunkan dan dikembangkan dari generasi ke generasi dalam organisasi melalui berbagai proses pembelajaran yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota organisasi dalam upaya mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.



**Gambar 1.1**  
**Analisis Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka teoritik dan model penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H3 : Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif atau kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Cooper dan Schindler (2011). Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yaitu suatu jenis penelitian yang melakukan pengumpulan informasi/kuesioner hanya satu kali dalam satu waktu tertentu kepada sampel. Malhotra, (2007). Karena data yang dikumpulkan sekaligus pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT XY).

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh para leader/foreman/supervisor, dimana tujuan penilaian kinerja ini untuk menilai pencapaian hasil kerja pada fungsi pekerjaan tertentu dan dalam periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas (*independent variable*) yaitu komunikasi dan budaya organisasi. satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Cooper dan Schindler, (2011). Sesuai dengan fokus penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XY yang berjumlah 262 orang karyawan.

Cooper dan Schindler, (2011) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Adapun metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan teknik *simple random sampling* atau teknik pengambilan sampel sederhana. Penetapan penggunaan *simple random sampling* dalam penelitian ini dikarenakan anggota populasi bersifat

homogen, sehingga setiap anggota populasi dapat dijadikan sebagai sample. Kemudian penentuan jumlah sample representatif atau yang mewakili dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

e : Batas kesalahan yang diinginkan/*desired margin of error*, dalam penarikan sampel dan populasi disini digunakan tingkat kegagalan 5% yang berarti *level of confidence*/tingkat keyakinan 95%.

Untuk jumlah sample yang diambil adalah 50 orang karyawan dari seluruh populasi karyawan PT XY sebanyak 262 orang karyawan.

## HASIL

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Path	Estimate Coefficient	T-Hitung > 2,01	Hasil Uji Hipotesis
H1	Komunikasi terhadap Kinerja karyawan	0,546	6,183	Hipotesis Diterima
H2	Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan	0,496	5,969	Hipotesis Diterima
NO	Variabel	Estimate Coefficient	F-Hitung > 3,20	Hasil Uji Hipotesis
H3	Komunikasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan	0,710	57,644	Hipotesis Diterima

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,546 dan t-hitung >t-table sebesar 6,183>2,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XY.

Komunikasi yang ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi harus praktakan dan diterapkan dengan baik di perusahaan dan Manajemen harus cukup menaruh perhatian pada variable komunikasi ini karena komunikasi sebagai salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,498 dan t-hitung >t-table t-hitung >t-table sebesar 5,969> 2,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XY.

Budaya organisasi yang ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi harus diterapkan



dengan baik di perusahaan dan Manajemen harus cukup menaruh perhatian pada variable budaya organisasi ini karena budaya organisasi sebagai salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,710 dan  $f\text{-hitung} > f\text{-value}$  sebesar  $57,644 > 3,20$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XY.

Komunikasi dan Budaya organisasi yang ada di PT XY saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi harus diterapkan dengan baik di perusahaan dan Manajemen harus cukup menaruh perhatian pada variable komunikasi dan budaya organisasi ini karena komunikasi dan budaya organisasi sebagai salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT XY. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi di perusahaan berjalan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan meningkatkan persepsi bahwa Perusahaan memberikan dukungan yang lebih baik terhadap karyawannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XY. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi di perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan persepsi bahwa Perusahaan memberikan kenyamanan dan dukungan yang lebih baik terhadap karyawannya.
3. Komunikasi dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan komunikasi dan budaya organisasi dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah disimpulkan dan dibuktikan secara teoritis bahwa semua variabel mempunyai korelasi yang signifikan antar variabel lainnya, variabel yang berpengaruh signifikan adalah komunikasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan Komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung.
- Abdullah. 2006. "*Pengaruh Budaya Organisasi Locus of control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*". Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alharbi, M. A. dan M. S. Alyahya. 2013. "*Impact of Organizational Culture on Employee Performance*". *International review of management and Business Research Journal* 2(1): 168-175.
- Aguins, Herman, 2013. "*Performance Management*", Third Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Angelo, Kinicki and Kreitner, R., 2005. "*Organizational Behavior Key concepts skill and best Practice*", New York : Mc Graw-Hill.

- 
- Armstrong, Michael, 2006. "*Human Resources Management*", London and Philadelphia, United Kingdom and United States of Amerika : Kogan Page, 10<sup>th</sup> Edition.
- Bernardin dan Russel. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Armico, Bandung.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. "*Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*", Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dessler, Gary. 2011. "*Human Resource Management 8th Edition*". New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Handoko. T. Hani. "*Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi*". Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2013.
- Hasibuan, Melayu. 2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. "*Perilaku Organisasi*", (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne and M, Robert, 2000. *Human Resources Management*. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar, 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Jakarta : Remaja Rodakarya.
- Robbins Stephen P., 2001. "*Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*", Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins Stephen P., 1996. "*Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*", Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, et.al, 2011. "*Performance Appraisal*", Jakarta : Rajawali Press
- Riani, Asri Laksmi. 2011. "*Budaya Organisasi*", Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2008. "*Perilaku Organisasi, Buku 2*". Jakarta: Salemba Empat Sinha, Smrita., Singh, Ajay Kr., dan Gupta, Nisha., dan Dutt,
- Ruslan, "*Management Public Relations dan Media Komunikasi*", Jakarta, Komunikasi", Jakarta, Rajawali Pers, 2010.
- Sedarmayanti. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. (2014). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singodimedjo dalam Edy Sutrisni, 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2009. "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*". Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. "*Budaya Organisasi*", Cetakan Kedua. Jakarta: Media Group.
- Teguh, Wahyono. 2012. "*Analisis Statistik Mudah SPSS 20*". Edisi 1. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Timpe, A. Dale. 2002. "*Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*". Cetakan kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo