

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA GRAFIS DI DENPASAR

Iga Ratih Alamanda Mutiara Dewi<sup>1</sup>

Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: alamanda.raa@gmail.com

### Abstrak

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari kecanggihan mesin-mesin yang dimilikinya tapi juga tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Eka Grafis di Denpasar dengan sampel sebanyak adalah 49 orang karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik komunikasi yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan**

### Abstract

*The success of a company is not only seen from the sophistication of the machines it has but also depends on the quality of the company's human resources. This study aims to determine the effect of organizational culture, communication and physical work environment on employee performance. This research was conducted at PT Eka Graphic in Denpasar with a sample of 49 employees at PT Eka Graphic in Denpasar. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT Eka Graphic in Denpasar. The better the organizational culture that exists at PT Eka Graphic in Denpasar; the employee's performance will increase. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT Eka Graphic in Denpasar. The better the communication at PT Eka Graphic in Denpasar; the employee's performance will increase. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Eka Graphic in Denpasar. The better the physical work environment at PT Eka Graphic in Denpasar; the employee's performance will increase.*

**Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment Communication, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga milik perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan karena sebagai pelaksana semua kegiatan dalam perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari kecanggihan mesin-mesin yang dimilikinya tapi juga tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Handoko, 2017). Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola agar dapat secara efektif membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Perilaku organisasi menyelidiki dampak individu, perilaku kelompok dan struktur perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Julita dan Arianty, 2018).

PT. Eka Grafis Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan *digital printing* di Bali. Perusahaan yang memiliki 8 cabang

*outlet* yang tersebar di kota Denpasar ini memiliki 170 orang karyawan yang siap melayani pelanggan setiap harinya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak Komang Arjun selaku *Human Relationship Development* (HRD) pada PT Eka Grafis di Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik yang tercermin dari kualitas pekerjaan. Seperti, masih adanya karyawan yang kurang terampil dan teliti di setiap cabang pada PT. Eka Grafis Bali dalam menyelesaikan *deadline* pekerjaan.

Mensiasati persaingan yang ketat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, salah satu strategi yang ditempuh yakni dengan melakukan pembentukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aprilianti dan Syarifuddin, 2022). Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kesetiaan, dan komitmen organisasional. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari indikator *norma*. Hal ini tercermin dari 8 cabang PT Eka Grafis di Denpasar, masih ada 1 cabang yang tidak mengikuti pedoman SOP yang berlaku.

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk, (2020), Aprilianti dan Syarifuddin (2022) serta Karo-karo dan Ongsa (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) serta Sugiyono dan Rahajeng (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Silalahi, dkk, 2021). Menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Permasalahan terkait dengan komunikasi adalah pemahaman karyawan akan pekerjaan yang disampaikan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang sudah berusia di atas usia produktif kurang mampu mengembangkan kemampuannya.

Komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2022), Suhanta, dkk (2022) serta Hen, dkk (2022) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2020) dan Silalahi, dkk (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Rianda dan Winarno, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan

kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang dapat dilihat dari indikator kebersihan, di mana kurangnya tingkat kebersihan di area kerja karyawan, adanya debu hasil dari kertas *printing* yang belum dibersihkan dengan baik.

Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021), Rianda dan Winarno (2022) serta Wibowo dan Prasetyo (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2021) dan Warongan, dkk (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eka Grafis di Denpasar”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu

bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2018).

## 2) Kinerja Karyawan

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2017). Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

## 3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan

kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

## 4) Komunikasi

Luthans (2017) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya..

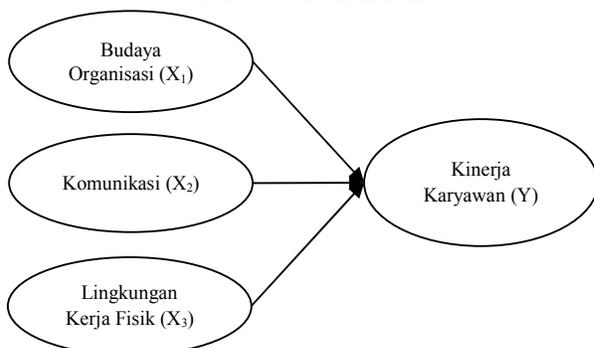
## 5) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mardiana (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

## 6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Eka Grafis yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No. 185A, Denpasar. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap dan kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 49 orang karyawan pada PT. Eka Grafis. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada

penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel budaya organisasi sebesar 0,715, komunikasi sebesar 0,702, lingkungan kerja fisik sebesar 0,878, dan kinerja karyawan sebesar 0,890. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik > 0,10 dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Budaya organisasi sebesar 0,353, komunikasi sebesar 0,265 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,552. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

### Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,682	1,471		-3,862	0,000
Budaya Organisasi	0,309	0,094	0,261	3,287	0,002
Komunikasi	0,179	0,078	0,144	2,314	0,025
Lingkungan Kerja Fisik	0,591	0,070	0,641	8,410	0,000
R					0,941
R Square					0,886
Adjusted R Square					0,878
F Statistic					116,016
Signifikansi uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -5,682 + 0,309X_1 + 0,179X_2 + 0,591X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -5,682$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT Eka Grafis di Denpasar akan meningkat sebesar -5,682 satuan.

$b_1 = +0,309$  berarti apabila budaya organisasi ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka

kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,309 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

$b_2 = +0,179$  berarti apabila komunikasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,179 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

$b_3 = +0,591$  berarti apabila lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) dinaikkan satu

satuan (1) sedangkan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,591 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

## 2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar ,941 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

## 3) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,878 atau sebesar 87,8%. Hal ini berarti variasi hubungan budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar adalah sebesar 87,8% sedangkan sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 116,016 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Eka Grafis di Denpasar.

## 5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,287 serta nilai

signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

- b) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi sebesar 2,314 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,025 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

- c) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 8,410 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menunjukan sebuah

pengaruh yang positif, jadi semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Eka Grafis di Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Eka Grafis di Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati, dkk, (2020), Aprilianti dan Syarifuddin (2022) serta Karo-karo dan Ongsa (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhari (2022), Suhanta, dkk (2022) serta Hen, dkk, (2022) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021), Rianda dan Winarno (2022) serta Wibowo dan Prasetyo (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik komunikasi

yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di PT Eka Grafis di Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Eka Grafis di Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian

## Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT Eka Grafis di Denpasar melakukan pengecekan secara berkala terhadap setiap cabang yang tidak mengikuti pedoman SOP yang berlaku serta mengarahkan agar karyawan selalu kompak tanpa membedakan usia dan latar belakang pendidikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.
- 2) Disarankan kepada pimpinan PT Eka Grafis di Denpasar memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan dan melakukan

komunikasi lebih jelas dan tidak terburu-buru agar karyawan dapat memahami pesa yang disampaikan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT Eka Grafis di Denpasar.

- 3) Disarankan kepada pimpinan PT Eka Grafis di Denpasar memberikan arahan agar karyawan selalu membersihkan area kerja karyawan, agar terhindar dari debu hasil dari kertas *printing*, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, D. M. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97-101.
- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357-368.
- Azhari, M. 2022. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 71-78.
- David. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publication, Inc.
- Girsang, W. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.

- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Karo-karo, A. P., & Ongsa, R. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT Panca Putra). *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 200-208.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2017. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mardiana Yusuf. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Mutiara, V. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rianda, S., & Winarno, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Sagita, L. P. D. I. 2020. Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(2), 105-108.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam, *Equilibiria*, 9(2), 24-36.
- Sudaryono. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. 2022. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398.
- Hen, M. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *EMAS*, 3(1), 12-20.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.