

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAGOES BALIINDO JAYA

Ni Gusti Ayu Sri Ari Purnama⁽¹⁾, Ni Nyoman Suryani⁽²⁾, Ni Putu Yeni Astiti⁽³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: aripurnama1207@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Semua perusahaan memiliki strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bagoes Baliindo Jaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 38 orang, jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 38 orang menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, korelasi berganda. Uji hipotesis menggunakan uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi karyawan, menciptakan budaya organisasi yang baik serta menjaga lingkungan kerja agar tidak gaduh.

Katakunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja

yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh karyawan yang ada di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara : 2014). Menurut Achmad (2014: 65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah

laku orang yang menerima pesan tersebut. Robbins (2016) menyatakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Pentingnya komunikasi bagi perusahaan akan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan. Komunikasi yang efektif penting bagi karyawan, komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

PT. Bagoes Baliindo Jaya adalah perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis material bahan bangunan. PT. Bagoes Baliindo Jaya beralamat di Jalan Raya Semebaung No. 18, Desa Bedulu, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Provinsi Bali 80511. PT. Bagoes Baliindo Jaya sebagai supermarket bahan bangunan memiliki nama toko yaitu “Depo Bagoes Bangunan”. Perusahaan ini sudah berjalan sejak 13 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 2009. PT. Bagoes Baliindo Jaya adalah supermarket bahan bangunan yang menyediakan tempat berbelanja bahan bangunan dengan atmosfer toko yang lebih modern, sistem berbelanja yang lebih nyaman dan mudah. Kelebihan berbelanja di supermarket bahan bangunan adalah kemudahan bagi pelanggan dalam mencari barang karena penempatan barang yang rapi sesuai dengan kelompok barang masing-masing sehingga pelanggan tidak kebingungan untuk memilih barang dan harga sudah tertera pada produknya. Berbelanja di Supermarket Bahan Bangunan sangat dimudahkan karena ada jasa pengiriman barang disediakan oleh pihak toko. Hal tersebut yang melandasi perusahaan untuk memberikan pelayanan yang

maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, kinerja karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya mengalami permasalahan. Hasil observasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya memperoleh data adanya penurunan pada realisasi penjualan. Data yang diperoleh dari perusahaan yaitu dapat dilihat bahwa terjadi penurunan omset penjualan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dimana realisasi penjualan setiap bulannya tidak mencapai target penjualan. Berdasarkan data pada tahun 2020 PT. Bagoes Baliindo Jaya dapat meraup hasil penjualan sebanyak Rp. 74.935.405.413 sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan laba dan hanya mendapatkan penjualan sebanyak Rp. 57.270.852.851. Bisa dihitung bahwa dari tahun 2020 ke tahun 2021 PT. Bagoes Baliindo Jaya mengalami penurunan penjualan sebanyak Rp. 17.664.552.562. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya belum mencapai target perusahaan. Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bagoes Baliindo Jaya.

II. LANDASAN TEORI

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dapat dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya. Indikator sebagai berikut.

- a) Kemudahan dalam memperoleh informasi
- b) Efektivitas komunikasi
- c) Tingkat pemahaman pesan
- d) Perubahan sikap.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya:

- a) Kesadaran diri
- a) Keagresifan
- b) Kepribadian
- c) Performa
- d) Orientasi tim

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di tempat kerja dan berhubungan langsung dengan karyawan dan dapat mempengaruhi setiap kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan suatu organisasi. Indikatornya:

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Sirkulasi udara di tempat kerja
- c) Kebisingan di tempat kerja
- d) Keamanan di tempat kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja berarti hasil yang ingin dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun

kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Kerjasama
- e) Inisiatif

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Robbins (2013:53) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Penelitian yang dilakukan Rialmi dan Morsen (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil yang sama juga ditemukan oleh Prami, Martini dan Dewi (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo,2010). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2011:2). Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Nasution (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama ditemukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang Sunyoto (2012;43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain- lain.

IV. HIPOTESIS

Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Tempat dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya di Jalan Raya Semebaung No. 18 Bedulu, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung serta memiliki satuan ukur berupa jumlah, seperti jumlah karyawan. Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka, melainkan berupa penjelasan atau keterangan, yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti sejarah keberadaan dan perkembangan perusahaan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup 38 orang karyawan yang bekerja pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Observasi juga bisa diartikan sebagai proses yang kompleks dilakukan di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Wawancara

Wawancara merupakan salah satu faktor pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bagoes Baliindo Jaya yang berhubungan langsung dengan data yang terkait.

Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, stuktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan yang ada pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar

pertanyaan secara tertulis mengenai objek penelitian.

V. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41756055
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,067
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,726 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,966	1,035
	X2	,881	1,134
	X3	,909	1,100

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* komunikasi (X₁) sebesar 0,966, budaya organisasi (X₂) sebesar 0,881, lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,909 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,035, variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 1,134, variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 1,100 sehingga semua variabel bebas bernilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10,

maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,529	,361		-1,464	,152
	X1	,023	,017	,217	1,344	,188
	X2	,011	,010	,174	1,033	,309
	X3	,027	,014	,311	1,870	,070

a. Dependent Variable: Abres

Tabel 3 menunjukkan nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	3,373	0,660	-	5,114	0,000
Komunikasi (X ₁)	0,200	0,031	0,342	6,388	0,000
Budaya organisasi (X ₂)	0,292	0,019	0,865	15,438	0,000
Lingkungan kerja (X ₃)	0,183	0,026	0,389	7,050	0,000
R	0,952				
adjusted R square	0,898				
F hitung	109,098				
Sig F hitung	0,000				

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,373 + 0,200X_1 + 0,292X_2 + 0,183X_3$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a = 3,373 ini berarti apabila komunikasi (X₁), budaya organisasi (X₂), lingkungan kerja (X₃) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3,373

- $b_1 = 0,200$ ini berarti apabila budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan terhadap komunikasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- $b_2 = 0,292$ ini berarti apabila komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan budaya organisasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.
- $b_3 = 0,183$ ini berarti apabila komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Analisis korelasi berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,955$. Nilai $0,955$ terletak antara $0,8-1,0$ ini berarti ada hubungan yang sangat kuat, antara komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14 diperoleh koefisien determinasi berganda sebesar $= 0,898$. artinya

sebesar 89,8% komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan 10,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji t

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta dari variabel komunikasi sebesar $0,200$ yang berarti positif. Nilai $t_{hitung} = 6,388$ nilai sig $0,00 < 0,05$. Ini berarti bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta dari variabel budaya organisasi sebesar $0,292$ yang berarti positif. Nilai $t_{hitung} = 15,438$ nilai sig $0,00 < 0,05$. Ini berarti bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,183$ yang berarti positif. Nilai $t_{hitung} = 7,050$ nilai sig $0,00 < 0,05$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ketiga diterima.

V.Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Mangkunegara (2018) meyakini bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Robbins (2013:53) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Rialmi dan Morsen (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil yang sama juga ditemukan oleh Prami, Martini dan Dewi (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo,2010). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2011:2). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Siregar dan Nasution (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama ditemukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang Sunyoto (2012;43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain- lain. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Indriani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Suwandana dan Werdiasih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan itu sangat mempengaruhi suatu kinerja seseorang. Semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja karyawan .
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik diberikan maka sangat mempengaruhi

kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan .

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan .

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada pimpinan PT. Bagoes Baliindo Jaya sebagai berikut:

1. Pada variabel komunikasi penelitian ini dengan kategori cukup baik. Indikator dari variabel komunikasi dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,03 ada pada perubahan sikap. Diharapkan untuk ditingkatkan lagi pada indikator yang dinilai paling rendah oleh responden yaitu perubahan sikap untuk itu, karyawan agar lebih berbenah diri tunjukan respon yang positif ketika diberikan masukan/kritik oleh rekan kerja maupun atasan agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan searah serta memberikan informasi yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

2. Pada variabel budaya organisasi dinilai cukup baik. Indikator dari variabel budaya organisasi dengan

nilai rata-rata terendah sebesar 3,16 ada pada kepribadian. Diharapkan untuk ditingkatkan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh responden yaitu kepribadian untuk itu, karyawan agar bersikap lebih peka dengan rekan kerja dalam bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Pada variabel lingkungan kerja penelitian ini dinilai cukup baik. Indikator dari variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,50 ada pada tingkat kebisingan di tempat kerja. Perusahaan perlu meningkatkan terkait dengan kondisi di lingkungan kerja yaitu kebisingan, dimana karyawan pasti tidak nyaman dengan bunyi yang mengganggu karyawan dalam bekerja serta diharapkan karyawan agar lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kegaduhan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Mogi, S.Si., M.M. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. TBK Di Jakarta Pusat : Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, Vol 3 No.1, pp 75-81.
- Ainanur dan Satria Tirtayasa 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Terhadap Kinerja Karyawan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. . *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, Vol 1 No. 1 pp 1-14.
- Bhukari, Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No. 1, pp 89-103.
- Cindy Marcelin, Demak, Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza, Albert. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi : Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Of Economic, Business and Accounting*. Vol 4 No. 2, pp 557-564.
- Fenny Krisna Marpaung, Yuni Namirah, Silvia Usandra, Ganda Putra dan Cindy Monica. 2020. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea And Air Freight Indonesia : Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Warta Edisi*. Vol 63 No. 14 pp 175-193.
- Hantriansyah Winata. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

- Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- I Putu Bagus Suthanayana dan Made Yudi Darmita. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem : Universitas Triatma Mulya. *Jurnal Analisis, Prediksi dan Informasi*, Vol 22 No. 2, pp 178-189.
- J Jufrizen, Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 1, pp 9-25.
- Jhon Fernos dan Almi Zadria Alisna. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. *Jurnal Manajemen Profesional*. Vol 2 No. 2 pp 177-188.
- Lindu Prabowo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*. Vol 8 No. 1, pp 24 - 31.
- Muhammad Akbar S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Nurliani Kuraising. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Ria Widhia Sari. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman : STIEN Lubuk Sikaping Yayasan Pendidikan Pasaman. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 5, No. 3 , pp. 91-99
- Rimelvi Hendriko. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rizky Syahputra. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

- Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Intitut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan : Universitas Sisingamangaraja. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol 9 No. 2 pp 273-281.
- Rr. Vemmi Kesuma Dewi. 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi : STAI Al Aqidah Al Hasyimiyah, Jakarta, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4, No. 2 , pp. 164-177.
- Sartika. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Sriyanti Sinaga, Detiani Gea, Friscyia Anjelin Karennina Simanjuntak dan Dhita Adriani Rangkuti. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia : Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol 10 No. 3 pp 393-404.
- Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupi. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, Vol 3 No. 2 pp 224-234.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemkab Bondowoso : Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 4 No. 2, pp 174-188.
- Zackharia Rialmi, Morsen. 2020. Pengaruh Komunukasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi : Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No. 2, pp 2-7.