

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI SANTOSA WISATA MY SWING BALI

Ni Wayan Ika Ardhyanti¹⁾, A.A.Dwi Widyani²⁾, I Dewa Made Arik Permana Putra³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ardhyantiika@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a very important element in the movement and progress of a organization. Employees who have the ability to carry out their duties and responsibilities well can help the organization to continue to develop. This research aims to determine the influence of organizational climate, competence and communication on employee performance at PT. Bali Santosa My Swing Bali Tourism. The population of this research is all employees at PT. Bali Santosa My Swing Bali Tourism consisted of 60 people, using the census method so that the entire population was sampled. The data sources in this research are primary data and secondary data. Data collection techniques used in this research include observation, interviews, documentation and questionnaires. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the analysis results, it shows that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Competency has a positive and significant effect on employee performance. And communication has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Climate, Competence, Communication and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya menjaga dan meningkatkan hasil produksinya baik secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan atensi lebih dari perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan para karyawannya melalui peningkatan kinerja mereka karena karyawan melalui kinerjanya akan sangat mempengaruhi kesuksesan dan kejayaan sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali belum optimal, hal ini dapat dilihat

dari kondisi jumlah penjualan dan target penjualan dari PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali periode Januari – Desember tahun 2022 menunjukkan bahwa rata-rata penjualan tiap bulan berada di bawah target yang ditentukan oleh perusahaan. Faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal adalah permasalahan terkait iklim organisasi yang kurang kondusif yang ada pada perusahaan. Sehingga karyawan merasa tidak diberikan dukungan baik dari atasan maupun sesama rekan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya permasalahan yang ditemukan yaitu perusahaan jarang menerapkan program pelatihan yang dimana program tersebut harusnya rutin dilakukan setiap bulan untuk menunjang kompetensi karyawan

yang dirasa masih perlu pelatihan. Selain itu hal yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal adalah kurangnya tingkat pemahaman pesan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman.

Penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Junnah, et al., (2021). Putra et al., (2021). Gracia, (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Semakin naik nilai variabel iklim organisasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Woru, dkk., (2021). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim organisasi menurun maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi (Dwi Widyani, dkk 2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputra, (2021) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengikuti peningkatan tersebut. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Lutfiyah, dkk. (2020) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan,

maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi dan kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Woru, dkk., 2021). Komunikasi menurut Aidah dan Ratnasari, (2020). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Mogi (2020). Sukmawati, (2020), Penelitian Widyani, dkk (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Manurung dan Prana, (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika komunikasi menurun maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Rahmawati 2020). Menurut Yunita, (2021), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut

Suthayana (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi.

2) Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Gracia, (2021), iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Katili, dkk., (2021). Menyatakan Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut Putra (2019), iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

3) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Syahputra, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, dkk. 2017). Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan

memperhasilkan kinerja yang baik (Isrofani, 2021).

4) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah cara seseorang dengan orang lain dalam hal penyampaian pesan agar lebih mudah dipahami dan dimengerti. (Simanjuntak, dkk., 2020). Menurut Ratnasari, (2020). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Sedangkan Menurut Khair, (2020). 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.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis 1 (H-1) : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali.

Hipotesis 2 (H-2) : Kompetensi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali.

Hipotesis 3 (H-3) : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali yang beralamat di Jl. Dewi Tilotama, Br Tegal Kuning, Bongkasa Pertiwi, Kec. Abiansemal, Kab. Badung, Bali, Indonesia. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi, kompetensi dan komunikasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bali Santosa Wisata

My Swing Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali yang berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 50 orang karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali.. Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ada beberapa teknik metode pengumpulan data yaitu : observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis, seperti iklim organisasi, kompetensi yang ada serta mengetahui keadaan komunikasi di PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Metode wawancara yang sering disebut dengan wawancara atau koesionar lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai sejarah, struktur organisasi pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Dan kuisisioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yaitu karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. dengan harapan responden akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Teknik analisis data yaitu Analisis statistik deskriptif

adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat keputusan yang bersifat umum. Dan Analisis Inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, dengan tahapannya sebagai berikut : Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji keofisien Determinasi (R²), Uji Model Fit (Uji F) dan Uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Nilair	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,769	Valid
		X1.2	0,766	Valid
		X1.3	0,784	Valid
		X1.4	0,833	Valid
		X1.5	0,713	Valid

2	Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,791	Valid
		X2.2	0,825	Valid
		X2.3	0,759	Valid
3	Komunikasi (X ₃)	X3.1	0,843	Valid
		X3.2	0,866	Valid
		X3.3	0,861	Valid
		X3.4	0,896	Valid
		X3.5	0,740	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,799	Valid
		Y1.2	0,785	Valid
		Y1.3	0,763	Valid
		Y1.4	0,768	Valid
		Y1.5	0,768	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bilamemiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2 berikutini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0,830	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,702	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel Iklim Organisasi, Kompetensi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan memiliki

cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka masing-masing variabel sudah reliabel.

3) Hasil uji normalitas

Uji normalitas juga dilakukan melalui analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada uji non parametrik. Adapun hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,98638624
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,077
	Negative	-0,094
Kolmogorov-Smirnov Z		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 7

4) Hasil Uji Multikoleniaritas.

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dan nilai VIF digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas. Adapun nilai tolerance dan nilai VIF ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Kerja (X ₁)	0,354	2,825
Kompetensi (X ₂)	0,312	3,210
Komunikasi (X ₃)	0,296	3,378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4 Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 10 persen dan nilai variance indicator factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

5) Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer dan dengan grafik scatterplot. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,545	0,705		0,773	0,445
Iklim Kerja (X ₁)	0,085	0,056	0,365	1,508	0,138
Kompetensi (X ₂)	-0,052	0,095	-0,141	-0,547	0,587
Komunikasi (X ₃)	-0,045	0,058	-0,206	-0,779	0,440

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

6) Analisis regresi linier berganda.

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil

pengaruh variabel Iklim Organisasi (X₁), variabel Kompetensi (X₂) variabel Komunikasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y) Karyawan Pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Adapun hasil analisis regresi dengan program Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 26 for Windows dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,093	1,093		1,000	0,323
Iklim Kerja (X ₁)	0,337	0,087	0,354	3,854	0,000
Kompetensi (X ₂)	0,444	0,147	0,295	3,018	0,004
Komunikasi (X ₃)	0,319	0,089	0,358	3,565	0,001
R Korelasi	= 0,929				
R Square	= 0,863				
Adj R Square	= 0,854				
F-Hitung	= 96,340				
Sig F	= 0,000				

Sumber : Output SPSS Versi 21

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Kompetensi (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 1,093 + 0,337 X_1 + 0,444 X_2 + 0,319 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Kompetensi (X₂) dan Komunikasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0,337$, artinya apabila Iklim Organisasi (X₁) meningkat sedangkan Kompetensi (X₂) dan Komunikasi (X₃) tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y)

akan meningkat.

$b_2 = 0,444$, artinya apabila Kompetensi (X2) meningkat sedangkan Iklim Organisasi (X1) dan Komunikasi (X3) tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,319$, artinya apabila Komunikasi (X3) meningkat sedangkan Iklim Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

7) Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Iklim Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali, maka digunakan analisis determinasi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5.15 di atas.

Pada Tabel 5.15, besarnya Adjusted R Square adalah 0,863 (86,3%). Ini berarti pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali sebesar 86,3% sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

8) Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 5.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 96,340 dengan nilai Signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini berarti bahwa secara simultan Iklim Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

9) Hasil Uji t

a) Dilihat dari 6 di atas, variabel Iklim Organisasi (X1) dengan nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif

sebesar 0,354 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Dilihat dari Tabel 5.15 di atas, variabel Kompetensi (X2) dengan nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,295 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Dilihat dari Tabel 5.15 di atas, variabel Komunikasi (X3) dengan nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,358 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Iklim Organisasi dibentuk oleh lima indikator yaitu tanggung jawab, identitas individu dalam organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan, dan konflik. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa

semakin meningkatnya Iklim Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Gracia (2021), Katili, dkk., (2021), Sapta, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Kompetensi dibentuk oleh tiga indikator yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), dan sikap (*attitude*). Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa meningkatnya Kompetensi maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Lengkey, dkk. (2021). Krisnawati (2021) dan Anzhori, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Komunikasi dibentuk oleh lima indikator yaitu komitmenkemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Hasil analisis

data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin meningkatnya Komunikasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Mogi (2020), Sukmawati (2020), Widyani, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Artinya jika Iklim Kerja meningkat maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya bilamana Iklim Organisasi menurun maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Artinya jika Kompetensi meningkat maka akan diikuti meningkatnya Kinerja

Karyawan, sebaliknya bilamana Kompetensi menurun maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan.

- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali. Artinya jika Komunikasi meningkat maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya bilamana Komunikasi menurun maka akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel Iklim Organisasi dengan indikator konflik diharapkan untuk dipertahankan maupun ditingkatkan karena mendapatkan skor tertinggi dari hasil tanggapan responden. Sedangkan untuk indikator dukungan memiliki skor terendah dari hasil tanggapan responden, sehingga peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali untuk memberi arahan agar karyawan saling membantu dan memberikan support guna meningkatkan Kinerja Karyawan.
- 2) Variabel Kompetensi dengan indikator kemampuan (skills) diharapkan untuk dipertahankan maupun ditingkatkan karena mendapatkan skor tertinggi dari hasil tanggapan responden. Sedangkan untuk indikator pengetahuan (knowledge)

memiliki skor terendah dari hasil tanggapan responden, sehingga peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali untuk memberikan arahan kepada karyawan agar menguasai bidang pekerjaan dan bisa menyampaikan informasi dengan jelas terkait dengan pekerjaannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

- 3) Variabel Komunikasi dengan indikator perubahan sikap diharapkan untuk dipertahankan maupun ditingkatkan karena mendapatkan skor tertinggi dari hasil tanggapan responden. Sedangkan untuk indikator efektivitas komunikasi memiliki skor terendah dari hasil tanggapan responden, sehingga peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Bali Santosa Wisata My Swing Bali untuk memberikah briefing sebelum memulai pekerjaan atau melakukan rapat agar meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., 2018. Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality And Recreation*, Vol. 1 No. 2, pp 55-69.
- Antara, M.E.Y., Sitiari, N.W. and

- Sarmawa, W.G. 2021. The Effect of Time Management and Communication on Employee Performance with Mediation of Work Motivation in The Kepeng Money Crafts Industry, Kamasan Village, Klungkung District. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, Vol. 8, No. 2, pp.117-126.
- Anzhor, A., Effendy, S., & Ritonga, S. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat, *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*. Vol. 4 No. 3, pp 1803-1813.
- Bua, P.T., Kristianto, T. and GS, A.D., 2020. The Aftermath of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees In Tarakan City Education Office. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 07, No. 01, pp. 25-33.
- Brantasari, M. and Hanita. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga PAUD (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 1(2), pp.1-8.
- Dwi Widnyani, Ngurah Dwi Pratama, Tiksnayana Vipraprastha. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Anak Rantau, *Jurnal EMASE- ISSN : 2774-302027* Vol 3 Nomor 4 April
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, Vol.4 No. 1, pp 51-60.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, A.K., 2021. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kanvas Hotel Petitenget. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Gracia, B.A., 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.5, No 1, pp. 53-57.
- Halawa, W. 2020. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultan. Skripsi. Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. 2020. The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 4 No. 6, pp 29-37.
- Isrofani, A. N., & Chaerudin, C. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Kayaba Indonesia. Yume: Journal Of Management, Vol. 4 No. 2, pp 307-317.
- Junnah, F.S., Zulkarnain, Z. and Hadiyani, S., 2021. Effect Of Organizational Climate and Job Stress on Employee Performance In Banking X Medan. International Journal of Progressive Sciences and Technologies, Vol. 25, No. 2, pp.288-297.
- Katili, G.V., Nelwan, O.S. and Uhing, Y., 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 9, No. 1, pp. 556-565.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, pp 29-38.
- Kristanti, R.W., 2021. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mowilex Indonesia di Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), Vol. 8 No. 3, pp 684-699.
- Manurung, E.J., dan Prana, R.R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. Jurnal Studi Manajemen, Vol. 2, No. 1, pp. 7-13.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, Vol. 3 No. 1, pp 58-67.
- Mogi, A., 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Di Jakarta Pusat. Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 1, pp.75-81.
- Nurianti, N.P. 2021. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Tish. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Putra, I.K.A.D. and Satrya, I.G.B.H., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Mina Peguyangan Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 5, pp.2918- 2943.
- Rahmawati, M. and Irwana, I., 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. Jurnal Ekonomika, Vol. 11, No. 2. pp. 1-15.
- Ratnasari, S.L. and Aidah, S., 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan

- Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, Vol. 4, No. 2, Pp.122-135.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, Vol. 1 No. 1, pp 79- 88.
- Saputra, S.Y.D. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tri Dhuta Mandiri di Denpasar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Simanjuntak, D.C.Y., Pratiwi, N. dan Hutahacan, M.R., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miduk Arta. *NIAGAWAN*, Vol. 9, No. 3,
- Siregar, R., 2017. Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Pros.Semin. Nas. Tah. Fak. Ilmu Sos. Univ. Negeri Meda*, (1), pp.378-381.
- Soewanto, A.A., 2019. Pengaruh Marketing Mix terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Warung Gudeg Bu Yul Surabaya. *Agora*, Vol.7, Hal.2, pp. 1- 6.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutarya, A.R. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving di Pt. Adetex Kabupaten Bandung. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.
- Suthayana, I.P.B. and Darmita, M.Y., 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem (The Effect of Communication And Work Discipline On Employee Performance In Bali Mitra Wahana Rafting In Karangasem District). *Jurnal Ekbis*, Vol. 22, No. 2, pp.178-189.
- Supriyatna, A. and Syukron, A., 2020. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Pencapaian Efektivitas Perusahaan Pada PT. Tunas Sejahtera Logistik. *JISIA (Jurnal Ilmiah Sintesis Ilmu Administrasi)*, Vol.5 No.2
- Susan, E., 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), pp.952-962.
- Suratman dan Eriyanti, E., 2020. Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S.L. and Zulkifli., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3, pp.461-479.
- Syahputra, R. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

- Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Suwantika, I. P., Sujana, I.W., dan Novariani, N.N.A. 2021. Pengaruh Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapura Vista Residence. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar. Vol. 2, No. 1, pp. 1-9.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. 2021. Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 9 No. 1, pp 1242-1251.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 8 No. 3, pp 684-699.
- Muhammad. 2021. Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Communnity Development Journal*, Vol.2, No. 2 Juni 2021, Hal.343-349.
- Wekke, Ismail Suardi. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gawe Buku
- Wijaya, K.F.A. 2021. Pengaruh Kecerdasa Emosional, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gumuh Sari Group Badung. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar
- Woru, D., Erari, A. and Rumanta, M., 2021. Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 4, No. 1, pp. 8-20.
- Yunita, Y., 2021. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol.2, No. 1, pp. 310-330.