

## **PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI WISATA BUDAYA**

**Ni Made Triya Diva Gayatri<sup>1</sup>, I G A N Gede Eka Teja Kusuma<sup>2</sup>, I Komang Oka Permadi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[triyadivagayatrii@gmail.com](mailto:triyadivagayatrii@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Wisata Budaya. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Griya Anyar No. 25B, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Wisata Budaya. Besar sampel yang digunakan adalah 41 responden dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan faktor bebas (komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif perusahaan berkomunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik; (2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik; dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Sari Wisata Budaya meningkatkan konteks dan kejelasan komunikasi, memperkuat nilai-nilai budaya perusahaan, dan menyediakan suasana kerja yang mendorong kerja sama dan hubungan kerja yang baik. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

*Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalannya. Perolehan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi merupakan tujuan dari setiap perusahaan. Tolu dkk. (2021) menyatakan bahwa “sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan manajemen perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan hasil dari sumber daya manusia yang baik, sehingga kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan.”

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “keberhasilan karyawan merupakan hasil kerja kerasnya yang tercermin dari kuantitas, kualitas, jam kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan.”

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi efisiensi operasi suatu perusahaan adalah tingkat komunikasi antara stafnya. Menurut Julianto & Suhariyanto (2021), “komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala teorinya menjadi fenomena yang sangat penting dalam organisasi tersebut.” Komunikasi akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan jika terjadi perubahan sistem interaksi.

Budaya organisasi yang dijalankan oleh karyawan juga berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Pernyataan Robbins & Judge (2017) bahwa “suatu bisnis harus memberlakukan acuan baku agar dapat menghasilkan pekerja yang profesional dan berintegritas tinggi semakin menguatkan pentingnya budaya organisasi dalam infrastruktur dengan kinerja karyawan.” Contoh yang sering muncul dalam pikiran adalah budaya organisasi yang terus-menerus mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan faktor lain yang mempengaruhi. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi bagaimana mereka mengerjakan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.”

Penelitian ini dilakukan di PT. Sari Wisata Budaya yang merupakan Perusahaan Tarian Tradisional Bali di Denpasar yang rutin mengadakan Pertunjukan Tari Barong dan Kecak. Selain melakukan pertunjukan, mereka juga terlibat dalam kegiatan pendidikan. Mereka menyelenggarakan lokakarya dan sesi pelatihan untuk mengajarkan generasi muda tentang tarian tradisional dan signifikansi budayanya. Di PT Sari Wisata Budaya, upaya selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memeriksa budaya organisasi, komunikasi, dan kondisi kerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Target Dan Realisasi Pendapatan**  
**PT. Sari Wisata Budaya Tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Pendapatan (juta Rp.)	Realisasi Pendapatan (juta Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	41	24.000	23.587,44	98,28
2	Februari	41	24.000	19.584,72	81,60
3	Maret	41	24.000	23.970,66	99,87
4	April	41	24.000	22.578,00	94,75
5	Mei	41	24.000	23.308,80	97,12
6	Juni	41	24.000	23.785,14	99,10
7	Juli	41	24.000	18.176,25	75,73
8	Agustus	41	24.000	22.756,32	94,81
9	September	41	24.000	20.908,77	87,11
10	Oktober	41	24.000	22.283,91	92,84
11	November	41	24.000	19.576,95	81,57
12	Desember	41	24.000	23.976,57	99,90
Jumlah			288.000	264.493,53	91,83

Sumber: PT. Sari Wisata Budaya (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2023, PT. Sari Wisata Budaya gagal mencapai target penjualan yang ditetapkan, yaitu hanya 91,83 persen dari 41 orang pekerja. Selain itu, target bulanan tidak pernah tercapai, dengan pencapaian target terbaik pada bulan Desember sebesar 99,90 persen dan terendah pada bulan Juli sebesar 75,73 persen. Target (kuantitas) yang tidak tercapai ini paling sering disebabkan oleh penggunaan waktu kerja yang tidak efisien dan kurangnya keterampilan karyawan (kualitas pekerjaan).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, PT. Sari Wisata Budaya masih belum beroperasi secara maksimal. Permasalahan terkait dengan komunikasi dimana terdapat miskomunikasi tentang keluar masuknya pendapatan yang ada di PT Sari Wisata Budaya. Permasalahan terkait dengan budaya organisasi dimana pada hak kedisiplinan waktu yang masih kurang baik pelaksanaannya. Masih terdapat kesenjangan di antara karyawan, yang juga terlihat dari sikap dan perilaku mereka. Masalah di tempat kerja meliputi tidak adanya ruang ganti, yang membuat pekerja tidak dapat menyimpan barang-barang pribadi mereka, dan tidak adanya ruang khusus, yang membuat pekerja tidak yakin apakah harus beristirahat untuk makan atau bersantai dengan nyaman.

Mengingat kejadian dan ketidakkonsistenan dalam penelitian sebelumnya, peneliti ingin meneliti “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Wisata Budaya”

## LITERATUR

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

Teori penetapan tujuan Locke tahun 1968 berfungsi sebagai hipotesis utama. Teori penetapan tujuan menyoroti betapa pentingnya hubungan antara kinerja dan tujuan. Asumsi intinya adalah seberapa baik seseorang memahami tujuan bisnis akan memengaruhi cara mereka berperilaku di tempat kerja. Menurut “teori penetapan tujuan, seseorang berdedikasi untuk mencapai tujuannya” (Purnamasari, 2019). “Anggaran yang tidak terlalu besar atau terlalu rendah akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Membuat anggaran yang selaras dengan tujuan bisnis juga akan menghasilkan peningkatan kinerja” (Welsch dkk, 2000).

### **Komunikasi**

Handoko (2020) mendefinisikan “komunikasi sebagai proses penyampaian pemahaman oleh satu individu kepada individu lain dalam bentuk konsep atau informasi.” Menurut Oktrima (2018), “komunikasi yang efektif sangat penting untuk mengubah perilaku karyawan karena komunikasi melibatkan penyampaian ide dari satu sumber kepada satu atau beberapa penerima.” Berdasarkan penafsiran para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran ide atau pesan antara orang-orang dengan tujuan untuk meningkatkan kontak manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Lestari, dkk (2022), “terdapat lima indikator komunikasi yaitu, Kejelasan. Ketepatan. Konteks. Alur. Budaya”

### **Budaya Organisasi**

Menurut Nurseta, dkk (2021), menjelaskan bahwa “budaya adalah seperangkat keyakinan mendasar yang ditetapkan atau dibentuk oleh sekelompok orang saat mereka belajar menghadapi keadaan eksternal dan masalah integrasi internal.” Cara berpikir, merasakan, melihat, dan memecahkan masalah ini diajarkan kepada anggota baru karena telah terbukti berhasil. Budaya organisasi, menurut Prakoso et al. (2014), adalah “keyakinan bersama yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan berkembang menjadi suatu sistem dengan pemahaman bersama.” Budaya perusahaan, singkatnya, adalah pemahaman bersama para anggotanya tentang prinsip-prinsip panduan perusahaan nilai-nilai, keyakinan, perilaku, dan sikap yang memungkinkan perusahaan secara keseluruhan mencapai tujuannya. Menurut Arifudin (2020), “terdapat empat indikator dalam budaya organisasi yaitu, *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko). *Attention to Detail* (Perhatian Terhadap Detail). *Team Orientation* (Orientasi Tim). *Aggressiveness* (Keagresifan).”

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Muhammad, dkk (2016) “Kondisi fisik dan nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan persepsi nyaman, aman, tenteram, dan menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja disebut sebagai lingkungan kerja.” Permatasari dan Alkusani (2021) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi cara mereka melakukan tugas.” Fachrezi & Khair (2020) “memberikan sejumlah ukuran tempat kerja, termasuk sirkulasi udara, tingkat kebisingan, fasilitas, dan hubungan kerja.”

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) merupakan “hasil kerja individu yang berupa kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Kinerja menurut Sutrisno (2016) merupakan “hasil yang dicapai oleh individu sebagai hasil dari tindakannya dalam melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.” Artinya apabila seseorang memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Situmorang & Hidayat (2019) “menyebutkan beberapa ukuran kinerja pegawai, antara lain inisiatif, tanggung jawab, kerjasama, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.”

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui percakapan, kita dapat berbagi ide dan informasi satu sama lain. Diperlukan prosedur komunikasi agar informasi yang disampaikan dapat tersampaikan secara rinci dalam komunikasi tersebut. “Komunikasi memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan”,

berdasarkan hasil penelitian Fransiska & Tupti (2020) dan Dewi (2021). Selain itu, Dewi et al. (2023) dan Rialmi & Morsen (2020) menemukan “hasil penelitian yang sama, yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan.” Teori berikut dapat diajukan sehubungan dengan hal ini:

H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Menurut Sasuwe, dkk (2018) “Sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan prinsip yang menjadi pedoman dalam membentuk perilaku organisasi dikenal sebagai budaya organisasi.” Di sini, program yang menggambarkan proses yang mengikat orang-orang sejak lahir sangat penting bagi budaya. Menurut definisi ini, budaya organisasi adalah praktik atau kebiasaan yang meresapi sikap karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Hendra (2020) dan Rosvita, dkk (2017) menyatakan “budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan “representasi nyata dari kondisi di tempat kerja yang selalu berkembang, hadir untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan, bertemu untuk tujuan yang sama, menyelesaikan tugas pekerjaan, dan mematuhi standar bisnis”, klaim Nugraha & Surya (2016). Hal ini dapat diartikan bahwa pekerja akan memberikan kinerja terbaik mereka di tempat kerja yang aman dan nyaman. Jika pekerja merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut “penelitian Laksono & Wilasittha (2021) dan Darmadi (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.” Teori berikut dapat diajukan sehubungan dengan hal ini:

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODELOGI PENELITIAN**

PT. Sari Wisata Budaya yang beralamat di Jl. Griya Anyar No. 25B, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, merupakan lokasi penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sari Wisata Budaya. Sebanyak 41 partisipan dalam penelitian ini merupakan seluruh personel PT Sari Wisata Budaya. Sampel jenuh atau data sensus digunakan untuk menentukan besarnya sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016) Karena “pengumpulan data merupakan tujuan utama dari penelitian ini, prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam proses tersebut.” Survei, wawancara mendalam, catatan tertulis, dan pengamatan cermat semuanya berperan dalam pengumpulan informasi untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas setiap butir pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa setiap butir pertanyaan memiliki nilai Korelasi Item-Total yang Dikoreksi lebih tinggi dari 0,30.

#### **2. Uji Reabilitas**

Setiap item pertanyaan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan reliabilitas kuesioner yang digunakan.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	41
Test Statistic	0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji kenormalan Kolmogorov Smirnov Test, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, menunjukkan nilai tanda tangan Asymp. Mengingat (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ , variabel tersebut dapat dianggap terdistribusi secara teratur. Karena nilai yang dihasilkan melebihi tingkat signifikansi  $0,05$ , dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIP	
Komunikasi	0,118	9,299	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,113	8,886	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,531	1,883	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 tidak menemukan bukti multikolinearitas di antara variabel independen model regresi. Data tabel juga menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja lebih dari  $0,10$ , dan nilai VIF kurang dari  $10$ .

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0,829	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,383	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,993	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4 Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena ketiga variabel bebas semuanya mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,829$ ,  $0,383$ , dan  $0,993$ .

## Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,509	1,988		0,256	0,800
Komunikasi	0,559	0,308	0,508	2,816	0,007
Budaya Organisasi	0,218	0,376	0,158	2,579	0,016
Lingkungan Kerja	0,738	0,171	0,543	4,318	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 0,509 + 0,559X_1 + 0,218X_2 + 0,738X_3$ . Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\alpha = 0,509$  menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan PT. Sari Wisata Budaya adalah sebesar 0,509 apabila variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai 0 (nol) atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai fundamental kinerja karyawan tetap sebesar 0,509 meskipun ketiga faktor independen tidak mengalami perubahan.

$b_1 = 0,559$  Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,559 jika komunikasi meningkat sebesar 1 unit ketika faktor budaya perusahaan dan lingkungan kerja tetap sama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan komunikasi berkorelasi positif.

$b_2 = 0,218$  Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,218 jika budaya organisasi tumbuh sebesar satu unit ketika faktor komunikasi dan lingkungan kerja tetap sama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan budaya organisasi berkorelasi positif.

$b_3 = 0,738$  Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,738 jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu unit sementara faktor budaya organisasi dan komunikasi tetap sama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan tempat kerja berkorelasi positif.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,830 <sup>a</sup>	0,689	0,664	2,68804

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,830. Kinerja karyawan PT. Sari Wisata Budaya berkorelasi kuat dengan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $R = 0,830$  yang berada pada rentang 0,800 sampai dengan 1,000.

### Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai  $R^2$  yang telah diperbarui, yaitu 0,664 atau 66,4%. Penelitian ini menemukan bahwa 33,6% varians kinerja karyawan PT Sari Wisata Budaya disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, sedangkan 66,4% disebabkan oleh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja

## Hasil Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,216	3	197,405	27,320	0,000
	Residual	267,345	37	7,226		
	Total	859,561	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen memiliki dampak substansial terhadap variabel dependen pada saat yang sama, digunakan uji F. Tabel 7 menunjukkan bahwa uji F menghasilkan nilai statistik F sebesar 27,320 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (Sig.) untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 0,05, maka model tersebut dianggap signifikan secara statistik.

## Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5, Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pekerja di PT. Sari Wisata Budaya, maka diperoleh hasil uji t:

- Nilai t hitung “sebesar 2,816 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 merupakan hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat korelasi positif dan substansial antara kinerja karyawan dengan komunikasi.
- Nilai t hitung “sebesar 2,579 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 merupakan hasil uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dan budaya perusahaan berkorelasi positif dan signifikan.
- Nilai t hitung “sebesar 4,318 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 merupakan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat korelasi positif dan substansial antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t sebesar 2,816 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan, berada di bawah ambang batas  $\alpha$  (tingkat nyata) = 0,05. Jadi, untuk mendukung hipotesis pertama (H1), dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan berdampak positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fransiska & Tupti (2020) dan Dewi (2021) yang menyatakan “bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.” Selain itu, Dewi et al. (2023) dan Rialmi & Morsen (2020) menemukan “hasil penelitian yang sama, yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.”

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih rendah dari  $\alpha$  (tingkat aktual) = 0,05, dengan nilai t sebesar 2,579 dan nilai signifikansi 0,016. Kami menerima

hipotesis kedua (H2) karena menyatakan bahwa budaya bisnis secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosvita dkk. (2017) dan Hendra (2020) yang menemukan bahwa “budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Selain itu, Sarumaha (2022) dan Jufrizen & Rahmadhani (2020) menemukan “hasil penelitian yang sama, yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t sebesar 4,318 dan tingkat signifikansi 0,000 keduanya berada di bawah  $\alpha$  (tingkat aktual) = 0,05, menurut hasil uji t tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dan tempat kerja, maka hipotesis ketiga (H3) didukung.

Menurut penelitian Darmadi (2020) dan Laksono & Wilasittha (2021), “lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian ini.”

## SIMPULAN DAN LIMITASI

### Simpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari hasil pembahasan bab sebelumnya: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi PT. Sari Wisata Budaya akan lebih meningkatkan kinerja pekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Menurut temuan penelitian, kinerja staf akan meningkat sebanding dengan seberapa baik PT. Sari Wisata Budaya menerapkan budayanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang diciptakan di PT. Sari Wisata Budaya akan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.

### Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa model regresi tidak sepenuhnya mampu menangkap semua variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, pengembangan karir, atau faktor eksternal lainnya, mungkin turut memberikan pengaruh yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian lanjutan agar model dapat lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Dewi, N. M. I. S., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar. *VALUES*, 4(1), 59–68.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164–171.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julianto, E. N., & Suhariyanto. (2021). Analisis Semiotika Makna Motivasi Pada Lirik Lagu “Kopad Kopid” Karya Kill The DJ. *E-Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Universitas Semarang*, 161–166.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAMACO. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.
- Lestari, N. S., Sutawijaya, A. H., Mulyaningrum, N. I., & Kesuma, A. C. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 34–39.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *American Institute of Research*, 3(16), 157–189.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 045–055.
- Nugraha, M. bayu I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15186>
- Nurseta, E., Kamaluddin, M., & Palilati, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTP Kementerian Ketenagakerjaan RI Di Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 81–94. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i3.16674>
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22>
- Permatasari, T., & Alkusani. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 251–264. <https://doi.org/10.37286/ojs.v7i2.107>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

- Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1), 165–176. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour (Edisi 13, Jilid 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2408–2417.
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 377, 220–226.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Vol. 11, Issue 1). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Welsch, G. A., Hilton, R. W., & Gordon, P. N. (2000). *Budgeting (Penyusunan Anggaran Perusahaan): Perencanaan dan Pengendalian Laba*. Jakarta: PT Bumi AksaraBumi Aksara. [https://doi.org/10.1016/0890-8389\(89\)90048-6](https://doi.org/10.1016/0890-8389(89)90048-6)