

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SARI SEDANA NADI BLAHBATUH, GIANYAR

Ni Nyoman Suryani¹⁾, Ni Wayan Eka Mitariyani²⁾, Ida Ayu Rahma Yunita Dewi³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: rahmadayu@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to determine or analyze the influence of organizational culture, work communication and work environment on employee performance.

The research method used is quantitative and qualitative methods, the total population in this study is all employees of the Sari Sedana Nadi Cooperative, Blahbatuh District, Gianyar Regency, totaling 32 employees and the number of samples used in this study are all employees totaling 32 employees using the population method or saturated sample method. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, F test and T test.

The results of this study indicate that partially it can be concluded that organizational culture, work communication and work environment have a positive and significant influence on employee performance at the Sari Sedana Nadi Blahbatuh Cooperative, Gianyar.

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

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan dan bukan hanya bergantung kepada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung kepada aspek sumber daya manusia yang ada. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena ditangan manusialah segala kegiatan akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, jadi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan segala kegiatan dalam

upaya menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal.

Kinerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan paksaan untuk memtuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan organisasi atau lembaga didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi/ lembaga. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Koperasi Sari Sedana Nadi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas kekeluargaan, dan bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam untuk memenuhi kepentingan bersama. Koperasi sebagai salah satu badan usaha pelayanan kepada nasabah dimana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas melayani dalam memenuhi kebutuhan penyimpanan dan pencarian dana, dalam melakukan proses pelayanan kepada nasabah karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pemimpin diuntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilan dan mengelola suatu organisasi yang dipimpinnya, sehingga mampu menghantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Pimpinan harus mampu menjadi panutan dalam, tempat bertanya, bahkan tempat mengeluh baik suka maupun duka bagi pegawai sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins (2010:65) kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Wuradji (2009) menyatakan bahwa mempelajari budaya organisasi akan berdampak dan berkaitan dalam

banyak hal antara lain : meningkatkan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja pegawai dan membangun wawasan keunggulan karyawan.

Variabel budaya organisasi dalam hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan semakin baik budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Santi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Sedana Nadi. Komunikasi memiliki berperan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Pimpinan atau manager menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar

mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian dalam kemajuan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hal ini komunikasi kerjadidukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meliana (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Prayoga (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor Selain budaya organisasi dan komunikasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Handoko (2012) lingkungan kerja adalah gejala fisik dan non fisik dari dalam organisasi yang dilayani karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja pada lingkungannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan

kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dalam hal ini lingkungan kerja didukung oleh penelitian terdahulu Ferawati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini didukung oleh Hapsari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan terhadap nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan, dianggap kurang merespon permintaan nasabah dengan baik. Fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata karyawan koperasi dianggap kurang memenuhi target kredit yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan fenomena pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada karyawan kurang mengeluarkan hasil kerja yang maksimal, seperti masih adanya karyawan yang salah saat melakukan penginputan angka dalam penginputan data perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi**

Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik.

2.2 *Budaya Organisasi*

Syahyuni (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2.3 *Komunikasi Kerja*

Rogers & D. Lawrence Kincaid (2017) komunikasi adalah suatu

proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Edwin B. Flippo (2015:145) berpendapat bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

2.4 *Lingkungan Kerja*

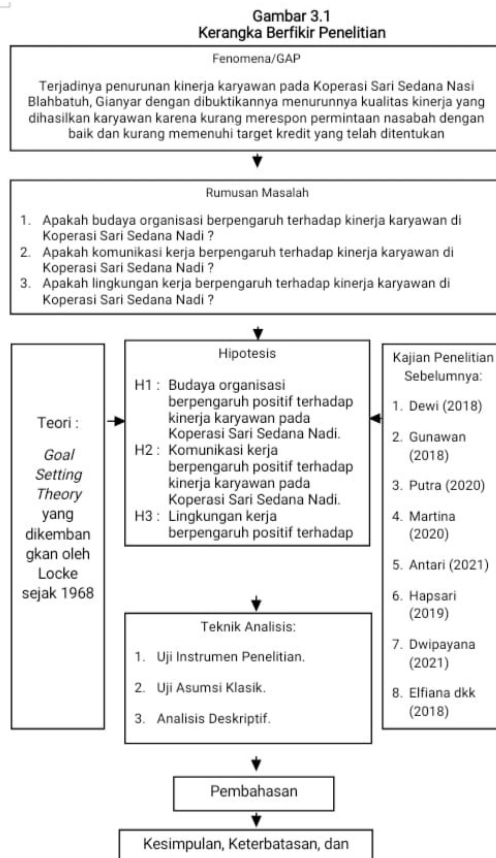
Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.5 *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampulkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya Darodjat (2015:229).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar.
- H₂: Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Sari Sedana Nadi yang berlokasi di Jalan Permata Pering, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali 80581.

4.2 Obyek Penelitian

Ada pun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

- 1) Budaya Organisasi (X_1) adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar. Adapun indikator-indikator dari budaya organisasi yaitu : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa serta Orientasi tim.
- 2) Komunikasi Kerja (X_2) adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Adapun indikator-indikator komunikasi kerja diantaranya adalah : Pemahaman pesan secara cermat, Kesenangan menjalani proses komunikasi, Pengaruh pada sikap tujuan komunikasi,

Hubungan yang makin baik serta Kemampuan karyawan dalam menginterpretasikan pelaksanaan tugas sesuai dengan informasi yang diberikan.

- 3) Lingkungan Kerja (X_3) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu :Pencapaian, Udara, Suara, Warna serta Hubungan karyawan.
- 4) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya, yaitu :Kualitas kerja, Kuantitas jumlah kerja yang dapat dicapai,

Kreatifitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, Ketepatan waktu pekerjaan serta Efektivitas kemampuan.

4.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini besarnya populasi sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi, Blahbatuh, Gianyar. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi, Blahbatuh, Gianyar yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial.

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,676	1,978			
Budaya Organisasi	0,502	0,152	0,402	3,310	0,003
Komunikasi Kerja	0,352	0,104	0,415	3,373	0,002
Lingkungan Kerja	0,474	0,103	0,494	4,584	0,000
R	0,832				
R Square	0,692				
Adjusted R Square	0,659				
F _{hitung}	20,977				
Sig.	0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran 8 (olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.1 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y =$

$0,676 + 0,502 X_1 + 0,352 X_2 + 0,474 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat

dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Nilai $a = 0,676$ artinya bahwa apabila budaya organisasi (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (x_3) sama-sama tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0,676.
2. Nilai $b_1 = 0,502$ artinya apabila variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka meningkatnya budaya organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
3. Nilai $b_2 = 0,352$ artinya apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka meningkatnya komunikasi kerja akan diikuti

oleh meningkatnya kinerja karyawan.

4. Nilai $b_3 = 0,474$ artinya apabila variabel budaya organisasi dan komunikasi dianggap konstan, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja dinaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasilnya akan dijelaskan satu per satu.

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.2
Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99329312
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.075
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2022)

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat *Asymp. Sig.* pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, besarnya nilai *kolmogorov*

smirnov yaitu sebesar 0,110. Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar 0,200 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa

data penelitian berdistribusisecara normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5.3
Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	0,746	1,340
Komunikasi Kerja (X_2)	0,727	1,375
Lingkungan Kerja (X_3)	0,947	1,056

Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 5.3 didapat bahwa variabel budaya organsasi memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,746 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,340 < 10$). Variabel komunikasi kerjamemiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,727 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,375 <$

10)sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,947 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,056 < 10$). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.841	1.053		2.698	.012
Budaya organisasi	-.115	.081	-.275	-1.423	.166
Komunikasi kerja	-.060	.056	-.211	-1.075	.291
Lingkungan kerja	.058	.055	.181	1.056	.300

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,166. Nilai signifikasi variabel komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,291 dan nilai signifikasi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,300 artinya lebih besar dari 0,05. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel budaya organisasi,

komunikasi kerja dan lingkungan kerja.

5.3 Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi model dinyatakan fit (layak).

2) Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1, dapat dilihat nilai koefisien korelasi budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerjasecara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,832 bernilai positif dan terletak pada rentang 0,800 – 1,00 sehingga korelasi antara budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan adalah korelasi yang sangat tinggi.

3) Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi budaya organisasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan sebesar $0,659 \times 100\% = 65,90\%$ dengan sisa 34,10% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

4) Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil analisis pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasiterhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi.

Hasil analisis pengaruh komunikasi kerjaterhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Sedangkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai

arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Karyawan sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Dalam membuat kinerja karyawan yang efektif dan efisien maka organisasi tersebut perlu budaya

organisasi sebagai salah satu penentu ciri yang membentuk pedoman kerja (Sholahudin, 2019).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan semakin baik budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Santi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi komunikasi kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Menurut Robbins (2002) komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Pembentukan tujuan khusus, umpan balik terhadap kemajuan ke arah pencapaian tujuan, dan penguatan perilaku-perilaku yang diinginkan semuanya merangsang motivasi dan memerlukan komunikasi. Pengaruh komunikasi biasanya

diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu dan kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik sehingga kinerja karyawan menurun. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tidak akan terjadi miskomunikasi dan akan memperlancar aktifitas kerja (Robbins, 2002).

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh Meliana (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh Prayoga (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerjakaryawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Nitisemito, 2006).

Karyawan yang bekerja mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan

hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu Ferawati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini didukung oleh Hapsari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.
- 2) Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini berarti jika komunikasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika komunikasi kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadi. Hal ini berarti jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik,

sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.

6.2 Keterbatasan dan Saran-Saran

6.2.1 Keterbatasan

- 1) Peneliti memiliki hambatan berupa tidak mendapatkan keterangan yang jelas dari beberapa responden dikarenakan responden memiliki kesibukan, sehingga proses penelitian memerlukan beberapa waktu kembali hingga responden siap untuk diteliti kembali.
- 2) Minat dari responden untuk diteliti sehingga responden cenderung pasif pada saat diteliti, sehingga keterangan yang didapat menjadi tidak jelas dan lengkap sesuai dengan apa yang akan diteliti. Peneliti menyelesaikan permasalahan tersebut dengan kembali mencari responden yang dianggap memiliki kapasitas untuk melengkapi berbagai kebutuhan dalam penelitian yang sedang dijalankan.

6.2.2 Saran-Saran

- 1) Budaya organisasi pada Koperasi Sari Sedana Nadi sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Karyawan selalu berusaha menjalin kerja sama untuk dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan serta Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu diharapkan kepada karyawan untuk lebih

meningkatkan kerjasama didalam bekerja agar target-target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai serta mengutamakan kualitas pekerjaannya dengan memeriksa kembali hasil pekerjaannya.

- 2) Komunikasi kerja pada Koperasi Sari Sedana Nadi sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu pemahaman pesan atasan secara cermat, melakukan proses komunikasi dengan sesama karyawan dalam situasi yang menyenangkan serta memiliki sifat terbuka dalam melakukan proses komunikasi. Untuk itu diharapkan agar karyawan menciptakan komunikasi yang menyenangkan, serta terbuka agar karyawan dapat lebih cermat dalam mencerna segala informasi yang diberikan baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja.
- 3) Lingkungan kerja pada Koperasi Sari Sedana Nadi sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu menjalin hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun atasan membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas koperasi, Warna dinding pada ruangan kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja serta Tidak adanya suara yang mengganggu di dalam maupun luar ruangan kerja sehingga dapat mempengaruhi aktivitas kerja. Diharapkan kepada perusahaan agar menciptakan

lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pewarnaan ruangan serta memberikan sekat di setiap meja karyawan agar tidak menimbulkan suara bising. Selain itu diharapkan karyawan lebih meningkatkan kekompakan serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya maupun dengan atasan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

- 4) Kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Nadisudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat memenuhi jumlah pekerjaan sesuai dengan target koperasi. Hendaknya pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak mencapai target sehingga kinerja setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan hasilnya pun dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arsanti, T. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. September 2009, 97 -110.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Emron, Edison., Yohny, Anwar., Imas, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. Vol. 5, No. 1.
- Flippo, Edwin.B. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2009. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, Yoen Enno., Susi, Sulandari. 2019. Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*. Volume 8 No. 4 Tahun 2019.
- Haryani, S. 2016. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kast, Fremont E., James E. Rosenzweig. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latham, G. P., L. Borgogni, dan L. Petitta. 2008. Goal Setting And Performance Management In The Public Sector. *International Public Management Journal*. Vol. 11, No. 4, hlm: 385-403.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhith, A., & Siyoto, S. 2019. *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health*. Yogyakarta: Andi.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Robbin, P. Stephen & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, Everett M., D. Lawrence Kincaid. 2017. *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*.
- Schein, Edgar H. 2016. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sholahuddin, M Al-Ayyubi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(1), 265–272.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Supardi. 2016. *Teori Kinerja Guru Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Syahyuni, Dedy. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretariat dan Manajemen*. Vol. 2, No. 2.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Wirawan, Nata. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik 2*. Edisi Kedua, Denpasar: Keraras Emas.
- Wirawan, Nata. 2017. *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi Dan Bisnis (Statistika Inferensia)*. Edisi Keempat. Denpasar: Keraras Emas.
- Wuradji. 2009. *The Educational Leadership, Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.