

BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PT. INTERBAT

Oleh:

Sapta Mukarromah

192010200362

Dosen Pembimbing

Hasan Ubaidillah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2026

Pendahuluan

PT. Interbat merupakan perusahaan farmasi terkemuka di Sidoarjo yang memproduksi dan memasarkan obat - obatan bermutu tinggi. Karyawan PT. Interbat selalu mematuhi segala tata tertib yang di tetapkan Perusahaan. Penerapan ini di lihat dari karakter moral karyawan yang baik. Tindakan yang di ambil oleh pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya bisa di nilai dari evaluasi kinerja, penilaian kinerja dimaksudkan untuk membuat pertumbuhan karyawan menjadi lebih nyata[1].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?

Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?

Apakah Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dengan berstatus kontrak PT. Interbat yang berjumlah 500 orang. Lokasi penelitian ini berada di Jl. H.R. Moch. Mangundiprojo No. 1, Buduran, Sidoarjo 61252, Indonesia. Pengumpulan data menggunakan teknik *random sampling* untuk mendapatkan kesimpulan yang luas.

Hasil

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Wanita	89	62 %
	Pria	54	38 %
Status karyawan	Pekerja Kontrak	143	100 %
Usia	18 s/d 25 Tahun	45	31 %
	26 s/d 33 Tahun	69	54 %
	34 s/d 55 Tahun	29	14 %
Jenjang Sekolah	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	112	78%
	Strata 1	31	22 %
	Strata 2	0	0 %
Masa Kerja	1 s/d 5 Tahun	98	68 %
	6 s/d 10 Tahun	31	32 %
	Lebih dari 10 Tahun	14	10 %

Pembahasan

Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Interbat Indonesia. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa dihargai oleh perusahaan semakin meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [1], [14]. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [15]. Budaya organisasi mempengaruhi pada kondisi karyawan yaitu norma-norma, attitude, disiplin, keadilan, kebijakan. Kontribusi terbesar pada disiplin kerja. Ini memberikan pemahaman pemberian pengakuan akan unjuk kerja karyawan mampu memberikan dorongan terbesar bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang setuju, karena usia 19 tahun merupakan usia yang dewasa serta telah dianggap matang secara hukum untuk bekerja [16]

Akan tetapi, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dimensi tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi pada karyawan, terutama karyawan yang telah lama bekerja, karena kecenderungan adaptasi terhadap perubahan budaya menurun seiring masa kerja yang panjang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan budaya organisasi dalam mendorong kinerja tidak semata-mata dipicu oleh lamanya masa kerja, tetapi juga oleh sejauh mana nilai-nilai budaya dapat diperbarui dan dihidupi secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Pembahasan

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. mengindikasikan bahwa meskipun proses komunikasi dalam organisasi telah berlangsung dengan baik, komunikasi belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Secara teoritis, komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu memperlancar koordinasi, memperjelas pembagian tugas, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan yang diteliti, faktor komunikasi belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [17], [18], [19] yang menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang negative terhadap Kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari [20] yang pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan sistem kerja perusahaan. PT Interbat Indonesia telah menerapkan prosedur kerja yang relatif terstandarisasi sehingga pelaksanaan tugas tidak terlalu bergantung pada komunikasi yang intensif antarpegawai. Selain itu, sebagian besar pekerjaan bersifat teknis dan rutin sehingga keberhasilan penyelesaian pekerjaan lebih ditentukan oleh kemampuan individu dibandingkan dengan interaksi komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Karyawan cenderung mengandalkan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Pembahasan

Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem reward yang diberikan perusahaan sudah memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [21], [22] yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari [23] yang membuktikan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Indikator *reward* lainnya seperti bonus, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi juga memperoleh penilaian positif dari responden. Temuan ini penting karena reward nonfinansial tidak kalah besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Bentuk penghargaan interpersonal seperti pujian, pengakuan, dan apresiasi terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Termasuk pengakuan dan pencapaian mampu meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi secara signifikan. Dengan kata lain, *reward* tidak hanya menyangkut aspek material, tetapi juga menyangkut penghargaan psikologis yang memberikan rasa dihargai.

Pembahasan

Budaya Organisasi, Komunikasi, dan *Reward* Secara terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbat.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi, Komunikasi, dan *Reward* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Interbat Indonesia, menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara terpadu, secara kolektif memengaruhi tingkat efisiensi dan hasil kinerja kerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan pada salah satu atau kombinasi dari Budaya organisasi, Komunikasi baik yang mereka alami, dan *Reward* yang sesuai terhadap pekerjaan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. Interbat Indonesia perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara komprehensif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya

Temuan Penting Penelitian

Bedasarkan hasil uji yang sudah dijalankan, maka temuan penting adalah budaya organisasi, reward dapat berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan PT. Interbat Indonesia. Sedangkan komunisa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Indonesia.

Manfaat Penelitian

Bedasarkan hasil penelitian pula, peneliti dapat memberikan beberapa manfaat yang ditukan kepada pihak PT. Interbat Indonesia. Pertama, peneliti menyarankan untuk membangun komunikasi yang positif agar mempengaruhi kinerja karyawan karena dorongan karyawan tidak lagi mampu memenehui target kinerja. Kedua, pihak terkait terus mengedukasi karyawan memahami dan menjalankan visi dan misi perusahaan maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan maka produktifitas perusahaan dapat meningkat.

Referensi

- [1] Pinarto, James Jonathan, and Rezi Erdiansyah (2026). "Pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 10, no. 2: 196-207.
- [2] A. Gunawan *et al.*, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," 2023. [Online]. Available: <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- [3] P. Nur Wijayanti Franky Okto Bernando and D. Pembimbing Program Studi Manajemen, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company."
- [4] F. Fahraini and R. Syarif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia."
- [5] "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar I Kadek Angga Wiguna 1) Anak Agung Dwi Widyani 2) Putu Ayu Sintya Saraswati 3)", doi: 10.32795/widyamanajemen.v5i1.
- [6] N. Neisya Cristina, T. Wulandari, J. Manajemen, and F. Ekonomi, "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIMA SAKTI MEDICA," 2023. [Online]. Available: <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- [7] I. Nur and P. P. Konflik Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bina Artha Ventura Amsir Management Journal, "Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura," 2021.
- [8] E. Septian Dymastara, "ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA," 2020. [Online]. Available: www.jurnal.umb.ac.id

