

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama

Oleh:

Feri Bagus Saputra

Dosen Pembimbing

Hasan Ubaidillah, S.E. MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

Sumber daya manusia faktor penting dan potensial yang perlu dikelola secara tepat supaya karyawan bisa semakin aktif dalam meraih tujuan perusahaan[1]. Untuk bisa mengatasi persaingan dengan perusahaan lainnya dibutuhkan kinerja karyawan yang unggul dan kompetitif dalam menjalankan aktifitas kinerja perusahaan[2]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan tingkat kedisiplinan kerja[3].

Berdasarkan hasil penelitian beberapa bulan terakhir, melakukan pengamatan yang mengasilkan yaitu permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan dilihat dari sisi karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, contohnya terjadi penumpukan pekerjaan di suatu divisi yang disebabkan oleh keterlambatan penyerahan dari divisi lain, kemudian komunikasi yang tidak berlangsung secara baik yang diakibatkan oleh miskomunikasi antar divisi mengakibatkan sering terjadi kesalahan, tak hanya itu posisi kantor yang dekat dengan bengkel, mengakibatkan suara bising mekanik yang sedang bekerja terdengar sampai kantor yang dapat mengganggu staff yang ada di dalam kantor. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan apa yang menjadi kendala di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan baik.

Pendahuluan (Problem Solving)

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem nilai serta kepercayaan secara bersamaan yang didapatkan dari pola kebiasaan serta falsafah dasar pendirinya yang selanjutnya saling melakukan interaksi menjadi norma yang mana norma tersebut dijadikan landasan untuk berpikir serta berperilaku sebagai usaha dalam meraih tujuan bersama[4].

Komunikasi sangat diperlukan di dalam organisasi karena melalui komunikasi dapat mempermudah kita untuk menuntaskan pekerjaan serta meraih tujuan dengan cepat jika kita mampu melakukan komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan[7].

Menurut [9] lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, sebaliknya ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sehingga dibutuhkan tata ruang kerja yang bisa memberi kenyamanan serta keamanan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta produktivitas kerja meningkat.

Pendahuluan (GAP)

Penelitian ini dilatar belakangi penelitian[10] research gap pada penelitian terdahulu meneliti tentang 2 variabel yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sampel 69 responden, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi karena peneliti menemukan celah gap yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sixma Mega Utama. Berdasarkan penelitian[11], meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan sampel 30 responden, dan penelitian [12] meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan celah atau gap dengan menggunakan eviden gap. Eviden gap adalah kesenjangan yang ada dari penelitian terdahulu[13]. Peneliti menemukan adanya ketidak konsistennya peneliti terdahulu tentang budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karena ada ketidak konsistennya dari hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi dari penelitian terdahulu.

Pendahuluan (Contribution)

Diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai dikarenakan setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama

Pertanyaan Penelitian

- Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
- Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
- Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
- Apakah budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8, artinya meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh dan berkelanjutan, tenaga kerja yang maksimal serta produktif, dan pekerjaan yang layak bagi siapapun.

Literatur Review

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dasar asumsi secara bersamaan yang dikaji oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan permasalahan, budaya organisasi juga menjadi nilai serta sikap yang sudah dipercaya dan dijadikan landasan oleh karyawan untuk berperilaku [14].

- Norma, standart perilaku yang mencakup serangkaian panduan mengenai seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.
- Filosofi, serangkaian kebijakan yang menentukan bagaimana suatu organisasi membentuk keyakinan tentang bagaimana karyawan dan pelanggan harus diperlakukan.
- Aturan, standart yang harus diikuti terkait dengan pencapaian perusahaan anggota baru diharuskan mempelajari teknik dan prosedur yang telah ada dan pedoman ini menentukan terhadap pencapaian perusahaan dan harus dipatuhi sebagaimana mestinya.
- Kerja sama, merupakan kolaborasi yang melibatkan semua aspek terkait dengan pengaturan fisik, interaksi peserta dan cara anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan atau individu eksternal.

Literatur Review

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya[19]. Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang dalam mempersiapkan karyawan agar tetap sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi[20].

- Keterbukaan, yakni sikap rendah hati, jujur serta adil dalam memperoleh masukan atau sudut pandang seseorang yang lain.
- Empati, yakni mampu mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain dan sanggup memposisikan dirinya dalam posisi orang lain.
- Dukungan, yakni sebuah wujud kenyamanan, perhatian, pengharapan atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang yang dianggap berarti, secara individu atau kelompok.
- Rasa positif, yakni berperilaku yang baik saat mengutarakan pendapat maupun ide yang berlawanan ataupun dukungan karena rasa positif tersebut secara otomatis mendukung proses komunikasi yang berlangsung secara efektif.
- Kesamaan, yakni bersedia menerima anggota komunikasi lainnya, sama atau setara.

Literatur Review

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua perlengkapan, peralatan dan bahan yang ada dalam sekitar tempat seseorang saat bekerja, selain itu mencakup serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Lingkungan sekitar pekerja dapat sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan[26].

- Hubungan antar rekan kerja, yakni komunikasi antar rekan kerja secara harmonis tanpa adanya konflik.
- Suasana tempat kerja, yakni kondisi disekitaran karyawan yang bekerja dan bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.
- Tersediannya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai termasuk mampu mendukung kegiatan bekerja yang membuat kelancaran bekerja.
- Sirkulasi udara, yang baik penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan pegawai karena mempengaruhi produktivitas.
- Pencahayaan ruangan kerja, pencahayaan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja.

Literatur Review

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja berdasarkan kualitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diperoleh [33]. Kinerja karyawan juga memiliki peran yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

- Kualitas kerja, yang baik diharapkan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya.
- Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara menyeluruh dan lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.
- Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang membuat karyawan mendapatkan nilai lebih dengan apa yang telah dikerjakan.
- Kuantitas karyawan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan Metode total sampling

Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner (angket) Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Subjek

Karyawan PT. Sixma Mega Utama.

Objek

Kinerja karyawan dalam perusahaan

Lokasi

PT. Sixma Mega Utama.

Tahap Penelitian

Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari respoden akan diukur menggunakan skala Likert

Kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HIPOTESIS

- **H1** : Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Sixma Mega Utama.
- **H2** : Komunikasi memiliki pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Sixma Mega Utama.
- **H3** : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Sixma Mega Utama.
- **H4** : Budaya Organisasi, Komunikas, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sixma Mega Utama.

Hasil dan Pembahasan

- Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	Deskripsi
Budaya Organisasi (X1)	1	0,678	0,196	0,000	Valid
	2	0,749	0,196	0,000	Valid
	3	0,681	0,196	0,000	Valid
	4	0,649	0,196	0,000	Valid
Komunikasi (X2)	1	0,621	0,196	0,000	Valid
	2	0,843	0,196	0,000	Valid
	3	0,527	0,196	0,000	Valid
	4	0,543	0,196	0,000	Valid
	5	0,781	0,196	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,664	0,196	0,000	Valid
	2	0,661	0,196	0,000	Valid
	3	0,592	0,196	0,000	Valid
	4	0,733	0,196	0,000	Valid
	5	0,663	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,513	0,196	0,000	Valid
	2	0,762	0,196	0,000	Valid
	3	0,819	0,196	0,000	Valid
	4	0,591	0,196	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) rhitung > dari rtabel dengan nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Hasil Cronbach 's alpha	Koefisien Cronbach 's alpha	Deskripsi
Budaya Organisasi (X1)	4	0,648	> 0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	5	0,688	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5	0,647	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,608	> 0,60	Reliabel

Dari hasil tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,648 > 0,60$, pada variabel komunikasi memiliki nilai sebesar $0,688 > 0,60$, pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar $0,647 > 0,60$, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $0,608 > 0,60$. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.34370010
Most Extreme Differences	Absolute		0.090
	Positive		0.075
	Negative		-0.090
Test Statistic			0.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			,044 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.			,371 ^d
99% Confidence Interval Lower Bound			0.358
Upper Bound			0.383

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan melihat Monte Carlo Asmp. Sig (2-tailed) $0,371 > 0,05$ dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

- Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.869	1.179		.737	.463
	Beban Kerja	-.037	.047	-.072	-.790	.431
	Stres Kerja	.077	.050	.169	1.529	.129
	Lingkungan Kerja	.045	.063	.080	.721	.472

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih besar dari 5% (0,05), dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian **Tidak Terjadi Heterokedasitas.**

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinieritas

Unstandardized Coefficients

Coefficients^a

Model	1	(Constant)	0.256	1.343		0.190	0.849		
B		BUDAYA_	0.226	0.100	0.234	2.270	0.025	0.421	2.375
		KOMUNIK	0.316	0.068	0.393	4.632	0.000	0.622	1.608
		LINGKUNG	0.243	0.082	0.268	2.960	0.004	0.546	1.832

Standardized Coefficients

Collinearity Statistics

Model

B

a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN

t

Std. Error

Sig.
Beta

Tolerance

VIF

nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinieritas yakni nilai variabel budaya organisasi sebesar $2.375 < 0.10$, pada variabel komunikasi $1.608 < 0.10$, dan pada nilai variabel lingkungan kerja sebesar $1.832 < 0.10$. maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDA YA _X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI _X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
	LINGKUNGAN _KERJA _X3	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Nilai konstanta sebesar 2,384 menunjukkan bahwa jika harga, cita rasa, dan brand image sebesar 1 satuan maka keputusan pembelian sebesar 2,384 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,226 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,226 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,316 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,243 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,243 satuan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDAYA_X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI_X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
a. Depen	LINGKUNGAN KERJA_X3 dent Variable: KINERJA_KARYAWAN	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

H1 Variabel Budaya Organisasi

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama. Dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2,270, nilai t tabel 1,661 dan pada nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,226 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

• H2 Variabel Komunikasi

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel komunikasi (X2) nilai t tabel sebesar 4,632, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($4,632 > 1,661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,316 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama.

• H3 Variabel Lingkungan Kerja

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,960 dan nilai t tabel sebesar 1,661, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,960 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,243 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama

Hasil dan Pembahasan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.443	3	79.148	42.508	,000 ^b
	Residual	178.747	96	1.862		
	Total	416.190	99			

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X2, BUDAYA_X1

H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.7 nilai F hitung sebesar $42,508 > F$ tabel $2,720$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama – sama antara budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan pada kepemimpinan terhadap PT. Sixma Mega Utama. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Dan seluruhnya di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Dapat disimpulkan pada setiap variabel hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi strategi budaya organisasi, peningkatan komunikasi, dan peningkatan lingkungan kerja.

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMA KASIH

