

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZAM-ZAM UTAMA MAKASSAR

Riski M. Lamato ¹

¹ Universitas Muhammadiyah Luwuk

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 15 Juli 2024
Disetujui : 19 Juli 2024
Publikasi : 20 Juli 2024

Penulis Korespondensi:
Riski M. Lamato
riski.lamato46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menghasilkan analisis mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Zam-Zam Utama Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lingkungan PT Zam-Zam Utama Makassar. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang dan berdasarkan metode random sampling. Penelitian ini menggunakan teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22. Berdasarkan dengan metode di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT.Zam-Zam Utama Makassar dan persentase menunjukkan bahwa sebesar 23,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find and produce an analysis of the influence of organizational culture and organizational communication on the performance of PT. Zam-Zam Utama Makassar employees. The respondents in this research were employees who worked within PT Zam-Zam Utama Makassar. The number of respondents sampled in this research was 38 people and was based on a random sampling method. This research uses multiple linear regression analysis techniques or models with the help of SPSS 22 software. Based on the method above, the results of this research show that organizational culture and organizational communication have a significant influence, partially or simultaneously, on employee performance at PT. Zam-Zam Utama Makassar. and the percentage shows that 23.2% of employee performance can be explained by communication and organizational culture.

Keywords : Organizational Communication; Organizational culture; Employee performance

Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan motivasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah atau swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sistem komunikasi yang buruk justru mencegah perkembangan kinerja karena arus informasi mengenai pekerjaan

menjadi tidak lancar. Komunikasi yang buruk juga berpotensi menimbulkan konflik didalam organisasi karena kurangnya rasa saling mamahami atau kurangnya saling pengertian sehingga hubungan antar personal atau hubungan antar pribadi dalam organisasi menjadi sangat kaku. Bahkan sering terjadi bahwa komunikasi yang buruk dalam organisasi justru menyebabkan kesalahan dalam menyampaikan informasi (salah tafsir) dan berakibat pada timbulnya perselisihan.

Dalam suatu organisasi komunikasi termasuk kegiatan untuk melancarkan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Mengingat pentingnya fungsi tersebut maka komunikasi perlu dilakukan secara maksimal sebagai upaya agar pesan serta maksud yang disampaikan seseorang dapat diterima serta dimengerti oleh orang lain. Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain: (Newstrom & Davis, 2020) "komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi serta pemahamandari satu orang ke orang lain". (Rakhmat, 2008) mengatakan bahwa "Suatu komunikasi akan menjadi lebih berkualitas serta sesuai kondisi apabila didukung oleh sikap saling percaya, jujur, dan empati di antara penyampai pesan serta penerimaan pesan".

Selain faktor komunikasi organisasi, budaya oragnisasi menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Menurut (Khair dkk, 2016) pada umumnya budaya perusahaan menjelaskan keberadaan suatu yang khas serta bagimna semua hal dikerjakan dalam perusahaan. Mas'ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Schein (2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal.

Menurut (Tanjung & Manalu, 2019) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kasmir, 2018) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Slamet Bambang Riono,dkk 2020), Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Kabupaten Tegal, dimana hasil analisis dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan menurut (Eni Erawantiningasih, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. LEC Yogyakarta, dimana hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Amaluddin, 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sosial Sekretariat Kabupaten Lahat, dimana hasil analisis dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

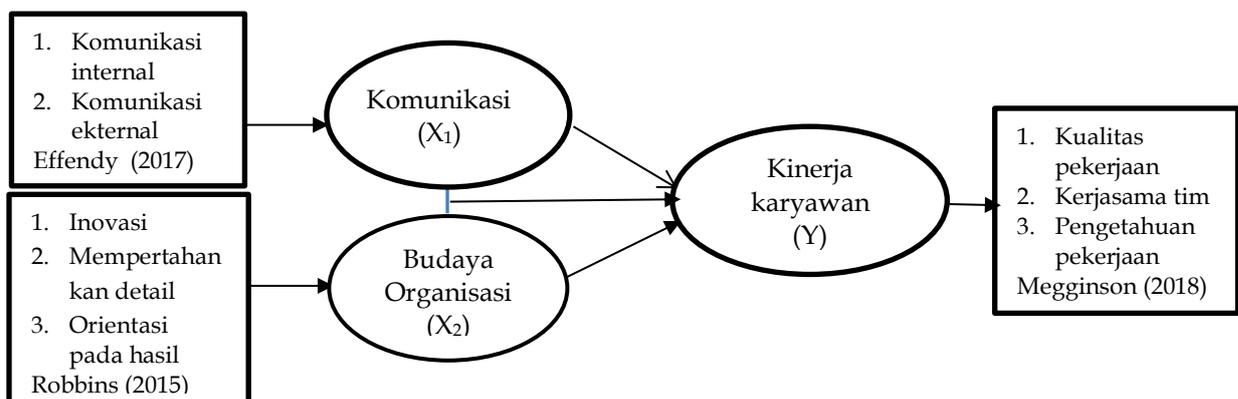
Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangan para pelaku

organisasi mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa komunikasi organisasi harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi. Tidak hanya dalam suatu organisasi pada umumnya, dalam PT. Zam-Zam Utama Makassar sekalipun perlu di bina tata cara pengembangan kinerja pegawai yang handal. Contohnya dalam PT. Zam-Zam Utama Makassar, banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan direktur namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Alhasil menimbulkan hasil yang kurang maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Ini juga menjadi sorotan yang harus diperhatikan PT. Zam-Zam Utama Makassar.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Direktur seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat buruk terlalu sering PT. Zam-Zam Utama Makassar lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di PT Zam Zam Utama Makassar.

PT. Zam Zam Utama Makassar yang bergerak dalam bidang travel memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu pada masing-masing bagiannya. Pada bagian umum PT. Zam Zam Utama Makassar memiliki produk yaitu: melayani jamaah umroh, dan calon jamaah haji reguler maupun jamaah haji khusus, serta melayani tour Domestik dan Internasional. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada kinerja karyawan bagian umum PT. Zam Zam Utama Makassar. Peneliti mengamati bahwa terdapat permasalahan seperti rendahnya kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah kurangnya komunikasi pada karyawan. Selain itu beberapa karyawan terlihat tidak fokus dalam bekerja dan hanya duduk sambil bercerita atau bermain smartphone, sehingga tidak ada kesadaran bagi karyawan untuk menyelesaikan tanggungjawab berupa pekerjaan mereka tidak tepat pada waktunya. Dan peneliti juga menemukan kurangnya pemahaman nilai budaya organisasi, dapat dilihat dari kurangnya semangat dan dorongan, dan mood yang naik turun sehingga kegairahan dalam bekerja tidak ada.

Ahmad Ardiansyah (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya namun terdapat sejumlah besar penelitian empiris telah muncul di negara-negara maju dalam beberapa dekade terakhir Di negara berkembang juga telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan (employee performance), namun terdapat research gap pada penelitian tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Menurut jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Adapun objek tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Zam-Zam Utama Makassar Jl. Maccini Raya ruko PIM no.08. Kel. Karuwisi, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Untuk menguji kuesioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Uji Validitas Instrumen (*Test of Validity*), Instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ dan nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji Reabilitas Instrumen (*Test of Reability*) adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator variabel mengidentifikasi sebuah factor laten yang umum. Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reabilitas yang terukur adalah ≥ 60 (Sugiono, 2010)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Zam-Zam Utama Makassar sebanyak 38 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Zam-Zam Utama Makassar. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. (Sulaeman, 2022) menyatakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Zam-Zam Utama Makassar sebesar 38 orang (Sampel). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan alat *Statistical Pachage for the Social Sciences* (SPSS).

Pengujian ini dilakukan dengan uji t dan uji F pada tingkat keyakinan 95%. Artinya Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, secara parsial variable independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel independen (X1 dan X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), hipotesis ditolak. Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signficance level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 38 karyawan yang bekerja di PT. Zam-Zam Utama Makassar. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Berikut ini merupakan identitas responden:

- 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki - Laki	18	47.4%
Perempuan	20	52.6%
Jumlah	38	100%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 47.4%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 52.6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Zam-Zam Utama Makassar mayoritas perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-30	21	55.3%
31-40	15	39.5%
41-50	1	2.6%
50>	1	2.6%
Jumlah	38	100%

Responden usia 20-30 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 55.3%, untuk usia 31-40 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 39,5%, untuk usia 40-49 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2.6%, untuk usia 50-59 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2.6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Zam-Zam Utama Makassar mayoritas berusia 20-29 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Table 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA/SMK	19	50%
S1	19	50%
Jumlah	38	100%

Dari table 3 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, untuk pendidikan terakhir SMA berjumlah 19 orang dengan persentase 50%, untuk pendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang dengan persentase 50%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Zam-Zam Utama Makassar memiliki karyawan mayoritas SMA dan S1

Uji validitas

Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n)= 38 responden dan besarnya df dapat dihitung ($38-3-1=34$ berarti table r ke 34 adalah 0,3302) Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi	X.1	0.592	0,3202	Valid
	X.2	0.440		
	X.3	0.576		
	X.4	0.620		
	X.5	0.578		
	X.6	0.629		
Budaya Organisasi	X2.1	0.465		
	X2.2	0.612		
	X2.3	0.453		
	X2.4	0.650		
	X2.5	0.476		
	X2.6	0.496		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.705		
	Y1.2	0.701		
	Y1.3	0.786		
	Y1.4	0.686		
	Y1.5	0.738		
	Y1.6	0.749		

Sumber: data primer yang di olah 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independent kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel (0.3202) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, apabila koefisien reliabilitas > 0,6 (Siregar, 2018). Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk variabel komunikasi organisasi, budaya organisai dan kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,875	Reliabel
Budaya Organisasi	0,782	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,911	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha seluruh variabel independent (X1), (X2) dan variabel dependent (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi >0,05. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram.

Tabel 6.Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.20427171
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.077
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *output spss 23 (2024)*

Berdasarkan tabel 6 diatas dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil test statistik nilai Kolmogorov-smirnov yang diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dengan itu hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikoloniaritas dilakukan dengan melihat besarnya variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Jika tolerance > 0,10 dan VIF ≤ 10/10,00 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada antar variabel independent. (Ghozali, 2018:107). Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multi Kolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total Quality Management	.992	1.009
Kepemimpinan	.992	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *output SPSS 23 (2024)*

Berdasarkan output tabel "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance variabel komunikasi organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah $0,992 >$ dari $0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel komunikasi organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah $1,009 <$ $10,00$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.206	.000
	Komunikasi Organisasi	5.438	.000
	Budaya Organisasi	4.982	.000

Sumber : output spss 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa :

- 1) **Variabel Komunikasi Organisasi.** Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung -10.651 dengan taraf signifikan $0,000$. Karena nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) **Variabel Budaya Organisasi.** Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung dengan 16.982 taraf signifikan $0,00$. Karena nilai signifikan $0,00 <$ dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel independent secara berkelompok atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $<$ $0,05$ maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $>$ $0,05$ maka hipotesis ditolak atau dapat dikatakan variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji-f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,124	2	215,562	189,747	.000 ^b
	Residual	39,762	35	1,136		
	Total	470,885	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam output SPSS, hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.188	5.351

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 18 diatas diperoleh nilai R yaitu 0,481 yang berarti antara variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi saling berhubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,1%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat terhadap antar variabel. Sementara R Square yaitu 0,232 yang berarti 23,2%. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Ardiansyah (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh Karena itu, hal ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan indikator lain dari komunikasi.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung - 10.651 dengan taraf signifikan 0,000. Karena nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, atatu variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan secara efektif, untuk bersikap jujur pada organisasi, untuk meraih semangat dalam organisasi, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan yang inovatif bagi penyempurna organisasinya adalah dipengaruhi oleh sebuah komunikasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaluddin (2020) Pengaruh komunikasi dan budaya organisai terhadap kinerja karyawan bagian sosial sekretariat kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wandi et al.(2019) dan Saputra(2018) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan peningkata kinerja karyawan. Untuk

mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung dengan 16.982 taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi ini dapat membentuk lingkungan yang destruktif atau konstruktif dalam sebuah perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017a); (Jufrizen, 2017c); (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Gultom, 2014); (Arif, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Muhamamd Andi Prayogi & Rialdy, 2018); (Arianty, 2014); dan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eni Erwantiningsih (2019) Pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.LEC Yogyakarta.

Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H_1 ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh hasil uji f dimana nilai f hitung 189,747 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dapat dikatakan variabel independent (komunikasi dan budaya organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Slamet Bambang Riono, dkk 2020), Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Kabupaten Tegal, dimana hasil analisis dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Melihat tujuan diadakan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh total quality management dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Zam-Zam Utama Makassar
- 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Zam-Zam Utama Makassar.

- 3) Budaya organisasi dan komunikasi organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Zam-Zam Utama Makassar.

Daftar Pustaka

- Ardana, M. U. (2019). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Ekonomika*, 13(2), 1-16.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia) 124-135.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erwatiningsih, E. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Eric, E. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Kasmir. (2018). *Konsep Kinerja Karyawan*. 8-29.
- Kosanke, R. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* 7-20.
- Kusuma. (2013). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(3), 213-226.
- Kabasarang, D. C., Setiawan, A., & Susanto, B. (2013). Uji Normalitas Menggunakan Statistik Jarque-Bera Berdasarkan Metode Bootstrap. *Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, April, 245-256.
- Leopani, N. K., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KONDISI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NEGARI AGRO WISATA KOPI & BALINESE HOUSE. *EMAS*, 3(4), 169-185.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7-21
- Muzakki, Wildan, M. A., & Safrizal, H. B. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Kompetensi*, 11(1), 109-128.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive

- Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Robbins, P. S. (2008). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. -Ed.10.*
- Robbins, P. S. (2016b). *budaya organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.*
- 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.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sulaeman, E. (2022). *Manajemen Kesehatan Teori da Praktik di Puskesmas.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press;
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166> .