

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDOTEKNIK TJANDRA UTAMA ( PERUSAHAAN  
KONSTRUKSI MENARA TELEKOMUNIKASI )**

**Livia Jesslyn Rahayu<sup>1</sup> , Janet<sup>2</sup>, Cut Fitri Rostina<sup>3</sup>, Hendra Nazmi<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

<sup>3,4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

<sup>1</sup>e-mail: liviajesslyn16@gmail.com

**Abstract:** *The research was conducted to research and examine the effect of communication and organizational culture on the employee's performance in PT Indoteknik Tjandra Utama (Telecommunications Tower Construction Company). The research populations were all employees of PT Indoteknik Tjandra Utama that consisting of 68 employees. The validity and reliability testing were 30 people from similar companies at PT Rayateh Utama Teladan Canggih. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis. From this research, Reseachers got a result that  $t_{count} > t_{table}$  communication variable ( $4,067 > 1,99714$ ) with significance  $0,000 < 0,05$  and  $t_{count} > t_{table}$  organizational culture ( $3,942 > 1,99714$ ) with significance  $0,000 < 0,05$  and nilai  $F_{count} > F_{table}$  yaitu  $28,719 > 3,14$  with significance  $0,000 < 0,05$ . The conclusion of this research is communication variable and organizational culture are partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee's performance in PT Indoteknik Tjandra Utama (Telecommunications Tower Construction Company)*

**Keywords :** *Communication, Organizational Culture, Employee's Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk meneliti dan menguji pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama (Perusahaan Konstruksi Menara Telekomunikasi). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indoteknik Tjandra Utama yang berjumlah 68 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 68 orang karyawan PT. Indoteknik Tjandra Utama. Pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 orang dilakukan pada perusahaan sejenis yaitu PT. Rayateh Utama Teladan Canggih. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variabel komunikasi ( $4,067 > 1,99714$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variabel budaya organisasi ( $3,942 > 1,99714$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $28,719 > 3,14$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian adalah variabel komunikasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam era kompetisi sekarang ini, persaingan antar organisasi atau perusahaan semakin ketat sehingga setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat ini.

PT Indoteknik Tjandra Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang berfokus pada pembangunan menara telekomunikasi (BTS /Base Transceiver Station). BTS/ Base Transceiver Station adalah suatu elemen dalam jaringan seluler (Cell Network) yang berperan penting menjadi pemancar dan penerima sinyal dari *handphone* pengguna (*Mobile Station*).

PT Indoteknik Tjandra Utama mempunyai visi dan misi yang menjadi landasan dasar perusahaan untuk mempunyai arah jalan perusahaan yang jelas. Visi PT Indoteknik Tjandra Utama adalah menjadi perusahaan yang profesional dan selalu tumbuh dan berkembang serta bisa memberikan kontribusi yang baik sesuai dengan ekspektasi *customer* melalui pola *Friendship & Partnership*. Misi PT Indoteknik Tjandra Utama adalah mewujudkan *System Management Professional* dalam pengembangan

perusahaan untuk selalu selangkah lebih maju seiring dengan waktu. Untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan, maka kinerja perusahaan harus ditingkatkan secara optimal.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan begitu penting fungsinya di dalam suatu perusahaan karena kualitas karyawan akan menentukan kinerja perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan yang dimilikinya dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap konsumennya. Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah komunikasi dan budaya organisasi.

Komunikasi di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena sangat diperlukan dalam pelaksanaan suatu perintah yang diberikan di dalam kegiatan suatu perusahaan. Komunikasi di dalam perusahaan haruslah efektif dimana pesan atau informasi yang disampaikan di antara karyawan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Selain komunikasi, budaya organisasi juga memiliki peranan penting untuk diperhatikan. Budaya organisasi memperkuat pemahaman anggota perusahaan serta kemampuan untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Budaya organisasi juga membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat maka karyawan dapat dengan mudah menjalani aktivitas di perusahaan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

#### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan data yang diperoleh menunjukkan suatu masalah yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama, maka identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan kesalahan dalam penyampaian pesan dan penerimaan pesan.
2. Budaya organisasi yang lemah terlihat dari banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama.
3. Kinerja karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama yang belum optimal yaitu dapat dilihat dari tidak

tercapainya target waktu penyelesaian tower.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama?

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja PT Indoteknik Tjandra Utama dan secara khusus bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

## **LANDASAN TEORI**

### **Teori Komunikasi**

Menurut Noor (2013:211), “komunikasi adalah perpindahan informasi beserta pemahamannya dari satu pihak ke pihak lain, melalui alat-alat berupa simbol-simbol yang penuh arti”.

Menurut Sopiah (2018:141), “komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi”.

Menurut Mangkunegara(2017:145), “komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Umam (2018:229-230), ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif: kejelasan (*clarity*), ketepatan (*accuracy*), konteks (*context*), alur (*flow*), budaya (*culture*).

### **Teori Budaya Organisasi**

Menurut Torang (2016:107), budaya organisasi adalah *belief*, *value*, *norma*, dan *system* yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota

organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

Menurut Wibowo (2016:481), budaya organisasi adalah norma-norma atau kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2013:2), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Sunyoto (2015:226), karakteristik budaya organisasi terdiri dari: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci/detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan atau *aggressiveness*, stabilitas.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Noor (2013:272), kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang

pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Torang (2016:74), kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016:208), indikator kinerja antara lain: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Marwansyah (2016:321) menyatakan komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku karyawan bisa dipengaruhi atau diubah.

H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016:485) menyatakan bahwa dengan budaya organisasi, kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:17), penelitian kuantitatif bersifat linier, di mana langkah-langkahnya jelas, mulai dari rumusan masalah, berteori, berhipotesis, mengumpulkan data, analisis data dan membuat kesimpulan dan saran.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 68 orang karyawan PT. Indoteknik Tjandra Utama. Pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 orang dilakukan pada perusahaan sejenis yaitu PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner (angket), dan studi dokumentasi.

### **Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis data primer dan data sekunder di dalam penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	68	27	45	37.56	4.611
Budaya_Organisasi	68	19	45	37.15	5.236
Kinerja	68	28	42	36.49	3.074
Valid N (listwise)	68				

Variabel komunikasi dengan sampel sebanyak 68 responden memiliki rata-rata sebesar 37,56 satuan dengan komunikasi nilai minimum sebesar 27 satuan yaitu jawaban responden ke 55 dan nilai maksimum 45 satuan yaitu jawaban responden nomor 41 dengan standar deviasi 4,611 satuan.

Variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 68 responden memiliki rata-rata sebesar 37,15 satuan dengan komunikasi nilai minimum sebesar 19 satuan yaitu jawaban responden ke 62 dan nilai maksimum 45 satuan yaitu jawaban responden nomor 25 dengan standar deviasi 5,236 satuan.

Variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 68 responden memiliki rata-rata sebesar 36,49 satuan dengan komunikasi nilai minimum sebesar 28 satuan yaitu jawaban responden ke 55 dan nilai maksimum 42 satuan yaitu jawaban responden nomor 47 dengan standar deviasi 3,074 satuan.

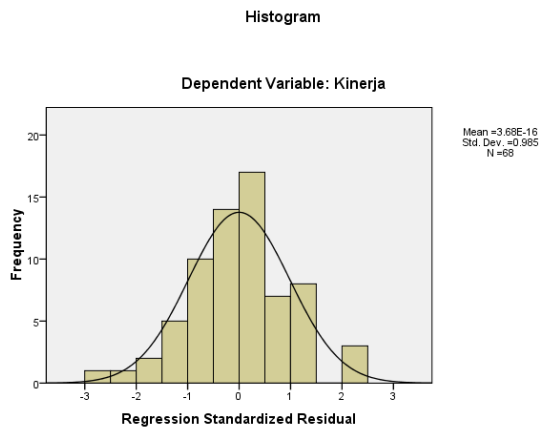
### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen,

independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.

# 1. Analisis Grafik

## a. Grafik Histogram



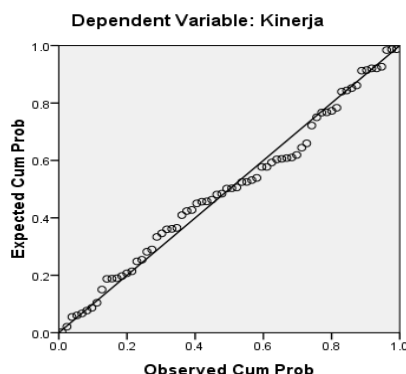
## Hasil Pengujian Normalitas Grafik

### Histogram

Dari gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## b. Grafik Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Hasil Pengujian Normalitas dengan

### Metode Probability Plot

Pada gambar di atas, menunjukkan data (titik-titik) menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji menggunakan statistik yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*

## Hasil Pengujian Normalitas One

### Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23953384
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.701
Asymp. Sig. (2-tailed)		.710

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,710. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik, tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

## Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.805	1.242
Budaya_Organisasi	.805	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja

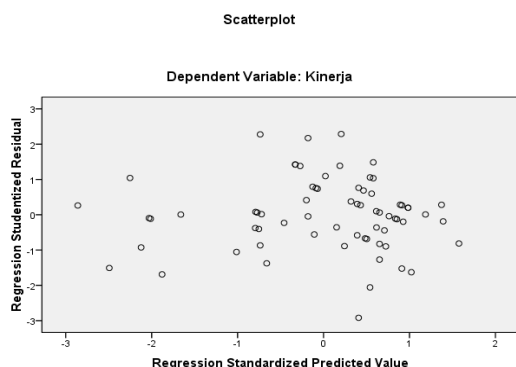
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu komunikasi dan budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar  $1,242 < 10$  dan nilai *tolerance* sebesar  $0,805 > 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatter Plot* dan uji statistik dengan metode *Glejser*.

#### 1. Analisis Grafik *Scatter Plot*



### Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Pada Gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

#### 2. Uji menggunakan statistik yaitu dengan metode *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.469	1.649		1.497	.139
Komunikasi	-.013	.044	-.040	-.290	.773
Budaya_Organisasi	-.008	.039	-.030	-.217	.829

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel komunikasi sebesar 0,773 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,829. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Model Penelitian

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.571	2.523		6.963	.000
Komunikasi	.273	.067	.410	4.067	.000
Budaya_Organisasi	.233	.059	.397	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



(Kinerja Karyawan) = 17,571 + 0,273(Komunikasi) + 0,233 (Budaya Organisasi)

1. Nilai konstanta a sebesar 17,571 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 17,571 satuan.
2. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,273 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,273 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,233 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik 0,233 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### Koefisien Determinasi Hipotesis ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.453	2.274

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Komunikasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,453 artinya bahwa kemampuan variasi variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti: kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Indoteknik Tjandra Utama yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan/ Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.946	2	148.473	28.719	.000 <sup>a</sup>
Residual	336.039	65	5.170		
Total	632.985	67			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada tabel di atas, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  28,719 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha =$

0,05 diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  3,14 dari hasil ini diketahui  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Indoteknik Tjandra Utama.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial/ Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.571	2.523		6.963	.000
Komunikasi	.273	.067	.410	4.067	.000
Budaya Organisasi	.233	.059	.397	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada tabel di atas hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel komunikasi (4,067) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  (1,99714) atau nilai sig t

untuk variabel komunikasi (0,000) lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa komunikasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel budaya organisasi (3,942) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  (1,99714) atau nilai sig t untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,067 > 1,99714$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Marwansyah (2016:321) menyatakan komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku karyawan bisa dipengaruhi atau diubah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Azwar, M.Syaiful dan Winarningsih (2016) yang meneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Archoplan Indoraya Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Archoplan Indoraya Surabaya.

Dapat juga dilihat dari jawaban kuesioner dari responden dimana

mayoritas responden menjawab pengaruh untuk pertanyaan mendukung nomor 1 dan 3 yaitu pertanyaan atas pengaruh kejelasan informasi bagi kinerja karyawan di perusahaan dan pengaruh ketepatan komunikasi terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Begitu juga dengan mayoritas jawaban responden yang menjawab penting untuk pertanyaan mendukung nomor 2 dan 4 yaitu pertanyaan atas pentingnya pemahaman karyawan dalam menerima informasi pekerjaan dan pentingnya keakuratan penyampaian informasi yang disampaikan karyawan kepada pihak luar.

Penyampaian informasi yang akan disampaikan kepada karyawan lain hendaknya memiliki kesesuaian dengan kondisi yang sedang terjadi di dalam perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang menerima informasi tersebut tidak merasa bingung dalam melaksanakan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, alur dalam penyampaian informasi dan kesinambungan akan informasi yang disampaikan harus akurat dan tidak berbelit-belit agar karyawan yang menerima informasi tersebut dapat menerima dan mengerti dengan jelas informasi yang hendak ingin disampaikan oleh komunikator. Dengan adanya hal

tersebut, maka hubungan komunikasi akan dapat terjalin dengan baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,942 > 1,99714$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016:485), menyatakan bahwa dengan budaya organisasi, kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Baba (2012) yang meneliti dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Bosowa Maros.

Dapat juga dilihat dari jawaban kuesioner dari responden dimana mayoritas responden menjawab penting untuk pertanyaan mendukung nomor 1, 5, dan 7 yaitu pertanyaan atas pentingnya karyawan dalam melakukan inovasi dalam bekerja, pentingnya kesesuaian perilaku sesama karyawan untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal, dan pentingnya hubungan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga dengan mayoritas jawaban responden yang menjawab penengaruh untuk pertanyaan mendukung nomor 4 dan 8 yaitu pertanyaan atas pengaruh ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan pengaruh keterkaitan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya pengaruh yang signifikan mengindikasikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan akan mengakibatkan kegiatan dalam pelaksanaan pekerjaan

menjadi terhambat sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi tidak optimal. Apabila karyawan dapat memahami budaya yang ada di dalam perusahaannya dengan baik maka karyawan tersebut akan dapat lebih terarah sehingga kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan pada akhirnya pencapaian tujuan perusahaan menjadi optimal.

Budaya organisasi merupakan bagian yang penting di dalam perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi organisasi yang kuat akan dapat memperbaiki perilaku karyawan dan memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Budaya organisasi juga sangat penting dalam pertumbuhan organisasi karena dapat dijadikan sebagai pendorong dalam peningkatan kualitas kerja karyawan dengan menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi serta merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,067 > 1,99714$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,942 > 1,99714$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $28,719 > 3,14$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

### **Saran**

1. Bagi Peneliti, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT Indoteknik Tjandra Utama, disarankan untuk memperhatikan komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan karyawannya agar dapat memberikan informasi yang akurat dan jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik, dan juga menjaga

hubungan komunikasi yang baik antar divisi. Di sisi lain, perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi di dalam perusahaan agar karyawan tersebut akan dapat lebih terarah sehingga kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan pada akhirnya pencapaian tujuan perusahaan menjadi optimal.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia Fakultas Ekonomi, Khususnya Progam Studi Strata – 1 Manajemen.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Baru. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-4. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan*

*Organisasi*). Cetakan Ketiga.  
Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan II. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Cetakan 5. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.