

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari)

Ike Riyanti

ikeriyantie@gmail.com

Ridwan Baraba

barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari anggotanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah komunikasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja, menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 115 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegaran, 2017:1). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari anggotanya.

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Bernardin dan Russel dalam Priansa, 2018:122). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2017:67). Tinggi rendahnya kinerja pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya komunikasi (Sedarmayanti, 2011:368).

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap dan pandangan atau perilaku (Afandi, 2016:34). Komunikasi menjadi suatu yang sangat penting di dalam organisasi, karena dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2011:368).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Kasmir, 2016:192). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:192). Menurut Luthans (2008:141) dalam Indrasari (2017:38) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun non finansial. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja kinerja adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016:192).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muhyani selaku Kepala Bagian Pabrik PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari, diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan terkait dengan kinerja yang kurang optimal. Hal ini dilihat dari fenomena yang terjadi di lapangan, bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawan terkait dengan kinerja yang menurun disebabkan oleh kurangnya keterampilan atau pelatihan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan lain terkait komunikasi yaitu rendahnya umpan balik antar karyawan produksi dengan atasan, sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam penerimaan tanggapan yang berkaitan dengan tugas karyawan. Selain itu,

juga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Banyak karyawan yang merasa bahwa pengawasan atasan terlalu ketat, sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi terkait dengan budaya organisasi adalah kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegaran (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Komunikasi

Menurut Afandi (2016:34) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegaran (2017:145) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

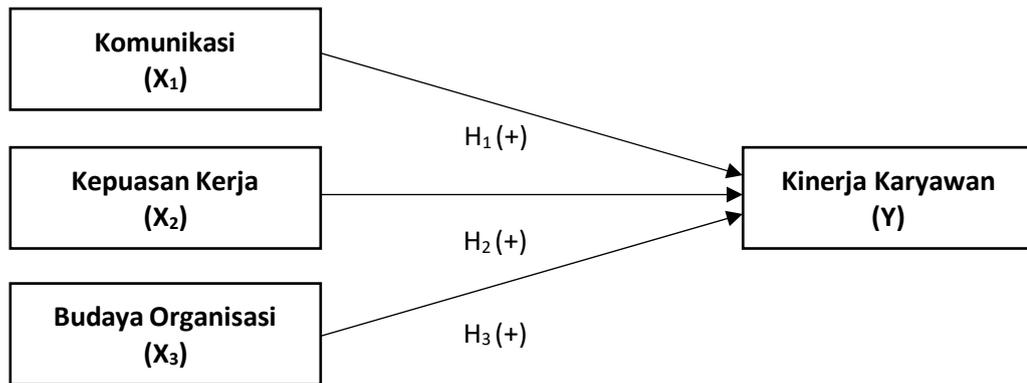
c. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008:141) dalam Indrasari (2017:38) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun non finansial. Menurut Edison *et.al.* (2022:210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

d. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Sule (2018:334) budaya organisasi adalah keyakinan, tindakan, dan sistem bersama yang menjadi panduan dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut.

2. KERANGKA PIKIR



Keterangan :

—————> = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Afandi 2016:42). Komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2011:368) yang menyatakan tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik, maka seluruh komponen dalam organisasi dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing (Suranto, 2018:131).

Sebagaimana telah dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Apsari, dkk (2021), dan Zacharias (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka

hasil pekerjaannya pun semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Luthans (2008:141) dalam Indrasari (2017:38) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun non finansial. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu.

Sebagaimana telah dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Yudawan *et.al.*, (2022). Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Robbins dan Judge, (2016:358) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya.

Sebagaimana telah dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) dan Triantara (2022). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016:208-210) terdapat enam kriteria mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

b. Komunikasi

Menurut Afandi (2016:34) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka, maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan dan perilaku. Adapun dimensi dan indikator komunikasi menurut Afandi (2016:50) yaitu :

a. Dimensi penyimpangan tugas terdiri dari indikator:

- 1) Bijaksana
- 2) Kesopanan
- 3) Kata yang tepat
- 4) Bahasa yang sopan

b. Dimensi umpan balik terdiri dari indikator:

- 1) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
- 2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
- 3) Penerimaan kepastian tugas

c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016:58) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Afandi (2016:58) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

d. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2016:80) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Afandi (2016:83-84) menyatakan bahwa terdapat enam indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai
- 3) Kepercayaan dan filsafat
- 4) Pelaksanaan kode etik
- 5) Pelaksanaan seremoni
- 6) Sejarah organisasi

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila antara data pada objek

penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tinggi (Sugiyono, 2019:121). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Alat ukur untuk menghitung validitas menggunakan rumus *product moment (person correlation)* (Sugiyono, 2019:180). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Suatu butir (item) dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai r hitung $> 0,3$.
- 2) Sebaliknya apabila r hitung kurang dari $< 0,3$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid (paling kecil $0,3$).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari komunikasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas $0,3$ dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018:45). Rumus untuk mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Chronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas sata menunjukkan semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan antar responden.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier

| Variabel | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>p-value (sig)</i> | Keterangan |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------|------------------------|
| Komunikasi (X_1) | 0,483 | 0.000 | Positif dan Signifikan |
| Kepuasan Kerja (X_2) | 0.192 | 0.042 | Positif dan Signifikan |
| Budaya Organisasi (X_3) | 0.192 | 0.039 | Positif dan Signifikan |

Sumber: Data primer data diolah 2024

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,483 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.

Adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari dapat dilihat dari tingkat jalannya komunikasi yang meliputi komunikasi penyampaian tugas, penerimaan tugas, pemberian arahan dan penyampaian gagasan. Artinya semakin baik tingkat kualitas berkomunikasi dalam PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Suranto (2018:131) Hubungan antara komunikasi dengan kinerja organisasi secara sederhana dapat dideskripsikan, bahwa efektivitas komunikasi akan meningkatkan kinerja organisasi (Suranto, 2018:131). Dengan komunikasi yang baik, maka seluruh komponen dalam organisasi dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing (Suranto, 2018:131).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Apsari, dkk (2021), dan Zacharias (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,192 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.

Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari dapat dilihat dari tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan dan standar kinerja yang diharapkan, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja mereka. Selain itu untuk mengukur kepuasan kerja dilihat dari tingkat pekerjaan, upah yang diberikan, promosi melalui kenaikan jabatan, serta rekan kerja yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudawan et.al., (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,192 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.

Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari, dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari. Budaya organisasi yang ditetapkan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari mampu memberikan kedisiplinan terhadap karyawan dalam bekerja untuk mematuhi pelaksanaan norma dalam bekerja, mematuhi nilai-nilai budaya dalam bekerja, membangun kepercayaan dengan rekan kerja, mampu melaksanakan kode etik dalam bekerja, melaksanakan seremoni yang rutin dilakukan setiap pagi seperti apel pagi dengan tujuan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan serta memberikan arahan dalam bekerja, serta mampu menanamkan nilai sejarah organisasi yang ada di PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari. Budaya organisasi yang jelas akan berpengaruh terhadap perilaku individu yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) dan Triantara (2022) hasil penelitiannya menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator; Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta Indonesia.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, R. S., Utami, E. M., & Rahmawati, F. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Pt. Berau Agro Tech Wonosobo). *Volatilitas*, 4(1).
- Hasibuan, & Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomesiapustaka.com.
- Issakh, Henki Idris., dan Zahrida Wiryawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: In Media. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Suranto. 2018. *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triantara, O. Z., Utami, E. M., & Rahmawati, F. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). *Volatilitas*, 4(2).
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah). *Volatilitas*, 4(4).
- Zacharias, Tehubijulu. 2022. Pengeruh Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Provinsi Maluku. *Journal Ilmiah Mandala Education (JIME)* Vol. 8, No. 4