

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja

The Influence of Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT Bussan Auto Finance (BAF) Baturaja Branch

Dahlia¹⁾*, Noviansyah²⁾, Leta Wahyuni³⁾

1) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

*Corresponding Email: dahlia2day@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis parsial variabel komunikasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja dengan nilai t-hitung sebesar 3,298. Berdasarkan hasil analisis secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Baturaja dengan nilai t sebesar 4,108. Secara simultan ditemukan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara komunikasi dan budaya organisasi dengan f-hitung sebesar 54,488. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract

This study aimed to determine the influence of communication and organizational culture on employees' performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Baturaja Branch. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of a partial analysis of the communication variable, it showed that there was a significant influence of communication on employees' performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Baturaja Branch with a t-count value of 3,298. Based on the results of the partial analysis there was an influence of Organizational Culture on employees' performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Baturaja Branch with a t value of 4.108. Simultaneously, it was found that there was a jointly significant influence between communication and organizational culture with an f-count of 54,488. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.736. This showed that the contribution of the influence of communication and organizational culture on employees' performance was 73.6% while the remaining 26.4% was influenced by other variables outside of this study, namely work design, personality, motivation, leadership, leadership style, job satisfaction, work environment, loyalty, commitment, and work discipline.

Keywords: Communication, Organizational Culture and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia” (Sutrisno, 2019:6-7). Sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar bisa mencapai tujuan organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu komunikasi dan budaya organisasi.

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja dibutuhkan komunikasi yang baik

antar pimpinan dengan karyawan, antar sesama karyawan, dan karyawan dengan *customer* untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pentingnya budaya organisasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja dikarenakan dapat memberikan dampak positif, dimana karyawan dapat menjadi disiplin dan teratur sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan perusahaan, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja masing-masing. Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula (Robbins 2020).

Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Fahmi (2018:52), Budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan. Jika di suatu organisasi menekankan budaya

kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan di sana akan terbiasa untuk bekerja keras. Dengan kata lain, budaya akan memengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Affandi (2021:56), Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Indikator Komunikasi menurut Purwanto (2011:19-20) yaitu:

1. Persepsi
2. Ketepatan
3. Kredibilitas
4. Pengendalian
5. Keharmonisan

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Indikator Budaya Organisasi Menurut Graves dalam Busro (2020:23) sebagai berikut:

1. Jaminan diri (*self assurance*)
2. Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*)
3. Kemampuan dalam pengawasan (*supervisory ability*)
4. Kecerdasan emosi (*intelligence*)
5. Inisiatif (*initiative*)
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*)
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)
8. Kebutuhan akan jabatan /posisi (*need for power*)
9. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*)
10. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*)

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019;182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator Kinerja Karyawan (Kasmir,2019:208) sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODOLOGI

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja dengan jumlah responden sebanyak 42 orang karyawan.

Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation*. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov [K-S]. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) sedangkan uji Heterokedastisitas dilakukan dengan uji *glejser*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Metode Uji t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t table. Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika t hitung \geq t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Pengujian Secara Serentak/Simultan)

Uji-F dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kaidah :

1. Jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak artinya signifikan
2. Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kreativitas dan

motivasi usaha terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) dihitung dengan rumus : $R^2 = r^2 \times 100 \%$.

HASIL

Uji Instrumen

Untuk mengetahui tingkat dapat dilihat pada angka *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, maka akan didapat r tabel 0,304. Jika nilai r hitung lebih besar dari r-tabel maka semua item dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas Komunikasi 0,859, budaya organisasi 0,962, dan kinerja karyawan 0,896 dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satukali karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Karena memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,6 (Riduan dan Sunarto, 2011:348).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi

0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	42
Normal Parameters ^a Mean	0.0000000
Std. Deviation	4.35841815
Most Extreme Absolute Differences	0.112
Positive	0.112
Negative	-0.100
Kolmogorov-Smirnov Z	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai Coefficients VIF Komunikasi (X_1) sebesar 2,270, dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 2,270. Nilai tolerance komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,441. Dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Nilai Sig variabel Komunikasi (X₁) sebesar 0,159, Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,513. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05.

Pengujian Hipotesis

UJI t (Pengujian Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constan)	1.230	.226
Komunikasi	3.298	.002
Budaya Organisasi	4.108	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Koefisien t hitung variabel Komunikasi (X₁) sebesar 3.298 dan Variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 4.108 dengan t tabel sebesar 2,022.(0,05/2=0,025, df : 42-2-1=39) yang berarti masing – masing variabel x memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Uji F (Pengujian Simultan)

Hasil Uji F hitung menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (54,488 > 3,24) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan secara simultan Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.858	0.736	0.723

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,736. Hal ini berarti 73,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya 26,4% .

Hasil Penelitian ini menunjukkan secara parsial (uji t) untuk Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,022 maka ada pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Cabang Baturaja. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan melihat t hitung, yang lebih besar di banding t tabel.

Secara Simultan Variabel Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2020), Suwandana dkk (2018) serta sejalan dengan teori dari Ruliana (2020;158) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif penting dalam kegiatan organisasi. Komunikasi efektif sangat diperlukan dalam dunia kerja. Dengan keterampilan tersebut seseorang dapat membangun sebuah hubungan yang harmonis, hangat dan baik ditempat kerja, baik kepada atasan bawahan maupun rekan kerja. Jika hubungan yang baik telah tercipta, hal inilah yang akan membawa seseorang pada peningkatan kinerja dan kesuksesan karirnya. Sebaliknya, ketidakmampuan membangun komunikasi yang efektif, akan membuat berbagai kerugian, baik bagi hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja maupun bagi perusahaan.

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) cabang Baturaja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herdiana (2019), Ulina dkk (2020) serta sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2018:52), yang menyatakan

bahwa Budaya organisasi yang dibangun dan dikonsep dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan. Jika di suatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan di sana akan terbiasa untuk bekerja keras. Dengan kata lain, budaya akan memengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang.

Dari penelitian ini diketahui bahwa Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui Komunikasi, dan Budaya Organisasi. Dengan demikian, kedua hal tersebut memiliki hubungan dan pengaruh dalam peningkatan Kinerja Karyawan, Sehingga untuk mencapai Kinerja Karyawan tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Komunikasi dan mempertahankan Budaya Organisasi.

SIMPULAN

Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Cabang Baturaja secara

parsial dan Simultan. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F didapat bahwa Budaya Organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Cabang Baturaja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro. 2020. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadmedia group.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Endang Tri, Sofiyon Matondang, Erwin Parded, Universitas Darma Agung Medan. 2020. *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Jurnal Prointegrita Volume 4, Nomor 1. Diakses pada 1 Oktober 2021.
- Herdiana, Hendri. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internaional TBK-Toyota Dealer Operation AUTO 2000*). Artikel Skripsi, (<http://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/indks.php/JMBK/article>)
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.