

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

Feri Bagus Saputra¹⁾, Hasan Ubaidillah^{2*)}, Vera Firdaus³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

pentolcilik23@gmail.com, hasanubaidillah@umsida.ac.id, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pemelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dimana seluruh anggota populasinya digunakan sampel semua. Sampel pada peelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner, perangkat lunak bernama SPSS V25 digunakan untuk proses analisis. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R² dan uji t. hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (nilai t tabel >1,661), dan secara parsial budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat penting dan bermanfaat, komunikasi membawa manfaat yang besar bagi kinerja karyawan, dan kinerja karyawan PT Sixma Mega Utama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture, communication, and work environment on employee performance. This research is casual research with a quantitative approach. The sampling technique uses a total sampling technique where all members of the population are sampled. The sampels in this research amounted to 100 respondents. The data collection technique in this research was taken by distributing questionnaires software called SPSS V25 was used for the analysis. In hypothesis testing, the R² test and t-test are used. The results of this research show that there is a significant and positive influence between organizational culture, communication, and work environment on employee performance. (t table value >1.661), and partially organizational culture has a very important and beneficial impact, communication brings great benefits to employee performance, and PT Sixma Mega Utama employee performance is influenced positively and significantly by the work environment.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Work Environment on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri jasa terutama dibidang kontraktor kini semakin ketat. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mempunyai strategi yang baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan demikian dapat memberikan layanan terbaik kepada konsumen. PT. Sixma Mega Utama merupakan perusahaan yang bekerja di bidang jasa kontraktor mekanikal – elektrikal dan supplier. Perusahaan ini berlokasi di Desa Masangan Wetan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini terdaftar sebagai perusahaan kontraktor. Sebagai perusahaan kontraktor, PT. Sixma Mega Utama memiliki banyak pengalaman mengerjakan proyek nasional seperti melakukan kerja sama dengan DKP Pemkab Sidoarjo mengerjakan pembangunan PJU dan lain-lainnya.

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

Sumber daya manusia faktor penting dan potensial yang perlu dikelola secara tepat supaya karyawan bisa semakin aktif dalam meraih tujuan perusahaan(Yuliantari & Prasasti, 2020). Untuk bisa mengatasi persaingan dengan perusahaan lainnya dibutuhkan kinerja karyawan yang unggul dan kompetitif dalam menjalankan aktifitas kinerja

perusahaan(Effendy & Fitria, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan tingkat kedisiplinan kerja(Fredy Jaye, Abdul Kadir, Melania, Rifqi Amrulloh, 2020).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem nilai serta kepercayaan secara bersamaan yang didapatkan dari pola kebiasaan serta falsafah dasar pendirinya yang selanjutnya saling melakukan interaksi menjadi norma yang mana norma tersebut dijadikan landasan untuk berpikir serta berperilaku sebagai usaha dalam meraih tujuan bersama(Pasaribu & Arfusau, 2023). Menurut (Jurnal et al., 2023) budaya organisasi merupakan suatu hal penting yang harus di miliki karyawan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi dilingkungan perusahaan, bertujuan agar kinerja karyawan optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dan memastikan perilaku dan sikap karyawan selalu sesuai dengan standar atau norma yang berlaku diperusahaan.

Pada suatu perusahaan komunikasi yang baik harus dibangun antara pimpinan, karyawan dan rekan kerja karena interaksi yang baik dapat terbentuk harmonisasi antar pekerja yang berdampak pada keberhasilan perusahaan(D ANGGRAINI, Z UMAR, 2019). Komunikasi sangat diperlukan di dalam organisasi karena melalui komunikasi dapat mempermudah kita untuk menuntaskan pekerjaan serta meraih tujuan dengan cepat jika kita mampu melakukan komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan (Setiani et al., 2020).

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Sugiarti, 2020). Menurut(Maisyuroh & Ubaidillah, 2023) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, sebaliknya ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sehingga dibutuhkan tata ruang kerja yang bisa

memberi kenyamanan serta keamanan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta produktivitas kerja meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dasar asumsi secara bersamaan yang dikaji oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan permasalahan, budaya organisasi juga menjadi nilai serta sikap yang sudah dipercaya dan dijadikan landasan oleh karyawan untuk berperilaku (Setyorinii, 2021). Penelitian tentang budaya organisasi sudah dilakukan (Bolung et al., 2021),(Maulidiyah, 2020) yang menunjukan hasil yang positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dikemukakan oleh (Marpaung Putri Annisa, 2022) memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya (Hartati et al., 2020). Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang dalam mempersiapkan karyawan agar tetap sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi (Dalimunthe et al., 2021). Penelitian tentang komunikasi sudah dilakukan oleh (Umniyyah et al., 2023), (Sari et al., 2021) menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun penelitian dari (Esun et al., 2021) memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua perlengkapan, peralatan dan bahan yang ada dalam sekitar tempat seseorang saat bekerja, selain itu mencakup serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Lingkungan sekitar pekerja dapat sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Tangkawarouw et al., 2019). Penelitian tentang lingkungan kerja sudah dilakukan oleh

(Oktavia & Firdaus, 2023), (Minggu et al., 2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain dilakukan oleh (Warongan et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja ialah hasil kerja berdasarkan kualitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diperoleh (Hendra, 2020). Kinerja karyawan juga memiliki peran yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah budaya yang diwujudkan oleh perusahaan supaya mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja secara optimal karena berkaitan dengan kebiasaan yang berlangsung di dalam hierarki organisasi sebagai representasi norma perilaku yang ditaati oleh semua anggota (Ichsan & Nasution, 2020).

Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan tidak terlepas dari komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan. Dengan berkomunikasi, karyawan bisa mendapatkan arahan dari atasan terkait pelaksanaan pekerjaan. Jika hasil pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan, kinerja karyawan dianggap baik, jika hasil pekerjaan tidak memenuhi standar, kinerja karyawan dianggap rendah atau kurang baik (Edbertkho & Sulaiman, 2021).

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat membawa pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan sebagai gambaran lingkungan kerja yang nyaman bisa berdampak positif pada kinerja karyawan, begitu pula jika kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membawa dampak yang negatif pada kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2021).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kausal dengan model penelitian kuantitatif variabel yang digunakan yaitu: variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan

lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini berlokasi di Desa Masangan Wetan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sixma Mega Utama. Teknik pengambilan dengan metode total sampling melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel secara menyeluruh (Heruwanto et al., 2020). Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden. Sumber data yang didapatkan pada penelitian kali ini meliputi data primer

yang diperoleh dengan metode pengumpulan data kuesioner melalui pengukuran skala likert yang nantinya berlanjut melalui penggunaan berapa pengujian diantaranya: Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Uji linier berganda, Uji hipotesis (uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R²)) melalui penggunaan alat bantu software olah data yakni SPSS supaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) pada variabel dependent (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
BUDAYA_X1	100	12	20	16.45	2.120
KOMUNIKASI_X2	100	14	25	19.24	2.547
LINGKUNGAN_KERJA_X3	100	16	25	19.98	2.265
KINERJA_KARYAWAN	100	10	20	14.91	2.050
<i>Valid N (listwise)</i>	100				

Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maximum sebesar 20, dan nilai mean sebesar 16,45 dengan standard deviasi 2.120. pada variabel komunikasi memiliki nilai minimum 14, nilai maximum sebesar 25, dan pada nilai mean sebesar 19,24 dengan standard deviasi 2.547. pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 16, nilai maximum 25, dan nilai mean 19.98 dengan standard deviasi 2.265. dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 10, nilai maximum sebesar 20, dan pada nilai mean sebesar 14.91 dengan standard deviasi 2.050.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika hasil korelasi nilai signifikan < 0,05 maka variabel tersebut dapat dilakukan jika rhitung lebih besar dari rtabel maka dikatakan valid. Jika nilai rhitung kurang dari rtabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas

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

Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) rhitung > dari rtabel dengan nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan

variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, jika nilai pada *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

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

Sumber: Proses data (2023)

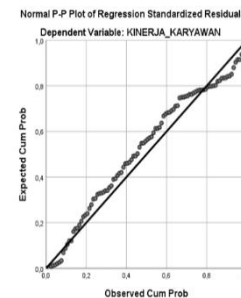
Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,648 > 0,60, pada variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,688 > 0,60, pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,647 > 0,60, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,608 > 0,60. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas scatterplot dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai Monte Carlo *Asmp.Sig (2-tailed)* lebih besaar dari *alpha*



Gambar 3.1 Uji Normalitas Scatterplot
 Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.4 Uji Normalitas

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

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

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat Monte Carlo *Asmp. Sig (2-tailed)* 0,371 > 0,05 dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat diketahui dan dikatakan valid nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 0,10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849		
	BUDAYA_	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025	0,421	2,375
	KOMUNIK	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000	0,622	1,608
	LINGKUNC	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004	0,546	1,832

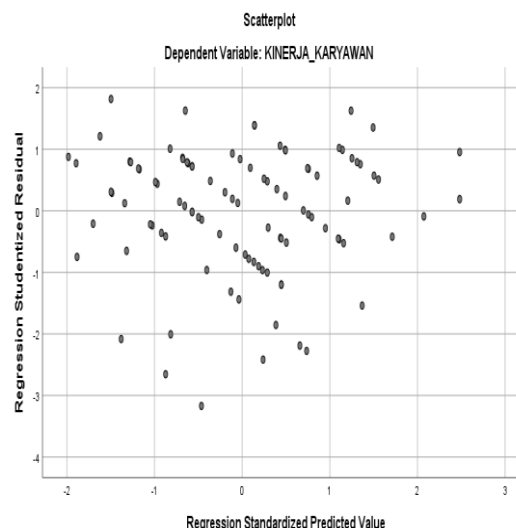
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Proses Data (2023)

Pada tabel 3.4 nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas yakni nilai variabel budaya organisasi sebesar $2.375 < 0.10$, pada variabel komunikasi $1.608 < 0.10$, dan pada nilai variabel lingkungan kerja sebesar $1.832 < 0.10$. maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

ada uji heteroskedastisitas jika hasil menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, maka hasil tersebut terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil tidak membentuk pola atau hasil titik – titik tersebut menyebar maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian dari variabel pada model regresi sama atau tidak.



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Proses Data (2023)

Pada gambar 3.2 menunjukkan pada titik-titik tidak berkumpul melainkan saling menyebar dan tidak berkumpul. Maka pada gambar diatas sebuah model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linear

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDAYA_X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI_X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Proses Data (2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu budaya organisasi (X1) komunikasi (X2) komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,256 + 0,226 + 0,316 + 0,243 + 1,343$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Komunikasi

X3 : Lingkungan Kerja

e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

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

Uji Hipotesis

Uji T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDAYA_X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI_X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Proses data (2023)

a. H1 Variabel Budaya Organisasi

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

b. H2 Variabel Komunikasi

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

c. H3 Variabel Lingkungan Kerja

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

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja) benar – benar

berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Trafnsformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Trafnsformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan kinerja karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,50, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

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

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X2, BUDAYA_X1

Sumber: Proses data (2023)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 100 - 4 = 96$$

$$a = 5\% = 0,05$$

H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.7 nilai F hitung

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan

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

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya.

Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.8 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	0.571	0.557	1.365

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X2, BUDAYA_X1

Sumber: Proses data (2023)

Berdasarkan tabel 3.8 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,755, koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,571 dan koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada R 75,5% sisanya sebesar 24,5%, (R²) 57,1% dan sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R²) 55,7% dan sedangkan sisanya 44,3%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

memahami dan menjalankan visi dan misi perusahaan maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan maka produktifitas perusahaan dapat meningkat.

Budaya organisasi pada penelitian ini dibangun dengan empat indikator yaitu norma, filosofi, aturan dan kerja sama. Kontribusi yang paling tinggi ada pada filosofi yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya memahami visi misi organisasi. Hal ini membuktikan bahwa visi misi dalam suatu organisasi sangat penting untuk karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman tentang visi misi perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik sejalan dengan tujuan organisasi dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ichsan & Nasution, 2020), (Bolung et al., 2021)

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika budaya organisasi dipahami dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi kinerja yang dicapai, sebaliknya jika budaya organisasi tidak dipahami maka kinerja karyawan juga akan rendah karena karyawan kurang memiliki pemahaman budaya organisasi atau visi misi perusahaan (Setyorinii, 2021). Untuk itu pemimpin harus memberikan pemahaman budaya organisasi yang baik ini dengan sosialisasi yang dilakukan pihak manajemen secara terus menerus supaya tujuan perusahaan bisa dicapai.

Hipotesis Kedua : Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting diketahui bahwa komunikasi mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang perusahaan dalam perkekermbangan dan pertumbuhan organisasi.

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh lima indikator yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan.

Kontribusi yang paling tinggi ada pada empati yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya merasa didengarkan dengan penuh perhatian ketika berbicara dengan rekan sekerja. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi karyawan PT. Sixma Mega Utama memiliki empati yang tinggi dalam bekerja sama, memecahkan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama. Empati menciptakan rasa keterlibatan dan kepedulian diantara karyawan, karyawan yang merasa dipahami dan didengar cenderung akan lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Umniyyah et al., 2023), (Sari et al., 2021)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi adalah sebuah pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya (Hartati et al., 2020) kinerja karyawan tidak terlepas dari komunikasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Dengan demikian komunikasi karyawan merupakan peran penting untuk mendapatkan arahan dari atasan terkait pelaksanaan pekerjaan.

Hipotesis Ketiga : Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan seharusnya memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dengan memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Lingkungan kerja dibangun oleh lima variabel yaitu: hubungan antar rekan kerja, suasana tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, sirkulasi udara, pencahayaan ruangan

kerja. Pada penelitian ini kontribusi yang paling tinggi yaitu sirkulasi udara pada indikator lingkungan kerja dapat dilihat jawaban dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya merasa bahwa suhu ruangan diatur dengan baik untuk kenyamanan kerja. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah sangat memperhatikan fasilitas yang ada untuk para karyawan yang sedang bekerja, temperatur ruangan kerja para karyawan juga diatur sesuai keinginan karyawan. Misalnya fasilitas ac ruangan, blower dalam ruangan produksi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2021)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika karyawan mendapat lingkungan kerja yang baik dari perusahaan maka hasil kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik, karena karyawan akan bekerja tanpa beban dan nyaman pada saat bekerja (Minggu et al., 2019), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting karena lingkungan kerja merupakan alasan karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan produktif.

Hipotesis Keempat : Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dinyatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. Sixma Mega Utama dalam menjalankan budaya dalam organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun penelitian ini sesuai dengan penelitian (Gozal et al., 2021) yang menyatakan budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

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

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Sixma Mega Utama dan Universitas Muhammadiyah yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi,

- Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- D ANGGRAINI, Z UMAR, 2019. (2019). 140- Article Text-424-1-10-20200523. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 7.
- Dalimunthe, M. H., Fachrina², R., & Suhairi, S. (2021). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 54–63.
<https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>
- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 290–294.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Esun, P. T., Utama, I., & Batam, I. (2021). *9,104 > f. 8*, 118–128.
- Fredy Jaye, Abdul Kadir, Melania, Rifqi Amrulloh, U. E. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. July*, 1–23.
<https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Gozal, N., Trang, I., Ch Pandowo, M. H., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1413–1422.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- 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.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69.
<https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Jurnal, H., Yulianto, M. R., & Saputro, W. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. Jimak*, 2(1), 2809–2406.
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Sidoarjo Motorcycle Shop. *Academia Open*, 8(1), 1–13.
<https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3825>
- Marpaung Putri Annisa, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 1–12.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273.
<https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1072.
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11.
<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
<https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariyani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 192.
<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290–301.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.8>
- 02
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 108–122.
<http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>
- Setyorinii, A. D. (2021). The Influence of Organizational Culture and. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk*, 31, 427–437.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. *Pengaruh.... 371 Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). *Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 4(6), 8865–8877.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i> 1.7699