

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020). Menurut Tolu, dkk (2021) sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno, (2016:172) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah faktor komunikasi. Komunikasi menurut Julianto, dkk (2021) memiliki peranan penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala

teori yang ada di dalamnya menjadi suatu hal yang penting untuk menjadi fenomena sentral dalam organisasi. Ketika terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan membantu membangun dan mempertahankan pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Rialmi (2020), Dewi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki komunikasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fudzah (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika komunikasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins, (2017:112) agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi atau perusahaan. Dengan adanya budaya

organisasi yang kuat dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang searah juga dilakukan oleh Sarumaha (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi sangat berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti walaupun budaya organisasi itu bagus tapi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hal lain yang terpengaruhi adalah lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut. Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) menyatakan bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung akan membuat kinerja karyawan yang menurun.

PT. Saka Agung Abadi merupakan Perusahaan Distributor Semen Tiga Roda di wilayah Indonesia Timur yang memiliki wilayah perwakilan di Bali, NTB, NTT dan Kaltim yang berkantor pusat di Bali. PT. Saka Agung Abadi memiliki salah satu cabang yang terletak di Ketewel, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar yang menjual berbagai jenis produk semen dengan berbagai tipe, ada tiga jenis produk semen yang terdiri dari Semen Portland, Semen Campur dan Semen Putih.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar berada pada suatu kualitas yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari kualitas karyawan yang terjadi pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar, antara lain masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan yaitu seperti yang terjadi antara pimpinan kepada karyawan satu dan karyawan lainnya adalah kurangnya penyampaian informasi yang mendetail, sehingga mengalami kesalahpahaman antara karyawan satu dan karyawan yang lainnya. Serta dapat juga terlihat pada sikap dan perilaku karyawan, masih adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dan dapat juga terlihat dari kebersihan ruangan untuk istirahat karyawan, dimana masih belum bersih dan ada bau tidak sedap disekitar ruangan yang membuat kenyamanan karyawan berkurang.

Berdasarkan penjelasan di atas, adanya permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar terlihat pada data

target dan realisasi penjualan perbulan pada tahun 2022 mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai target yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Pendapatan
PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Pendapatan (miliar Rp.)	Realisasi Pendapatan (miliar Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	140	1.500	1.372,65	91,51
2	Februari	140	1.500	1.296,75	86,45
3	Maret	140	1.500	1.308,75	87,25
4	April	140	1.500	1.345,80	89,72
5	Mei	140	1.500	1.346,70	89,78
6	Juni	140	1.500	1.336,80	89,12
7	Juli	140	1.500	1.386,75	92,45
8	Agustus	140	1.500	1.353,60	90,24
9	September	140	1.500	1.386,30	92,42
10	Oktober	140	1.500	1.283,40	85,56
11	Nopember	140	1.500	1.340,25	89,35
12	Desember	140	1.500	1.326,45	88,43
Jumlah			18.000	16.084,80	89,36

Sumber: PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 140 karyawan tahun 2022 ternyata PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar tidak dapat memenuhi target penjualan yang

telah ditentukan di mana hanya dapat dicapai 89,36 persen. Target bulanan juga tidak pernah tercapai di mana pencapaian target tertinggi adalah 92,45 persen pada bulan Juli dan terendah 85,56 persen pada bulan Oktober. Target (kuantitas) yang tidak tercapai ini sangat mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan (kualitas kerja) dan penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. Hal ini merupakan fenomena penting dalam kinerja, mengingat tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang optimal.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, sebelumnya yang tidak konsisten tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

- 1) **Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang ingin meneliti tentang komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT.Saka Agung Abadi Cabang Gianyar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan berkaitan dengan komunikasi,budaya organisasi,lingkungan kerja dan kinerja karyawan tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh (Locke 1968) sebagai teori utama. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. *Goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang

disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018:12).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang telah dicapai dari seseorang dengan hasil kerjanya dengan menggunakan kualitas serta kuantitas kerja yang ia miliki. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa jika karyawan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula

Sementara pendapat menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hal ini menyatakan bahwa terciptanya kinerja yang bagus karena didukung dengan adanya kuantitas atau kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh

seseorang yang sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Ricardianto (2018: 67) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja merupakan suatu bayangan pencapaian dari hasil kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan target yang telah di sasarkan didalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan prakarsa.

2) **Kriteria Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi,P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu :

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini merasa tertekan pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan

3) Manfaat Penilaian Kinerja

Busro (2018: 107) mengemukakan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan perbaikan mengambil untuk tindakan-tindakan untuk meningkatkan kinerja melalui yang diberikan oleh feedback organisasi
- b) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan c) diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- d) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.

- e) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- f) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki

4) Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Hasibuan (2017), adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

- a) Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta

jabatannya dalam organisasi.

b) Prestasi Kerja

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

c) Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d) Kedisiplinan

Penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.

e) Kreativitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f) Kerjasama

Penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

5) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sumendri,(2019:30) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis,kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality.Artinya,karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,maka akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

6) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Situmorang (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lainnya seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari keadaan wajib menanggung segala sesuatu yang telah dibuat atau yang telah dimulai

4. Kerja Sama

Kerjasama dapat dilihat dari kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan

5. Inisiatif

Inisiatif dapat dilihat dari keinginan melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2020) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Rogers berpendapat dalam (Oktrima, 2018:3), komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku karyawan, maka harus ada komunikasi yang baik.

Menurut Dewi dan Panuju dalam (Shinta dan Siagian, 2020 : 338) lingkungan komunikasi dalam organisasi penting sebab membantu menghubungkan konteks organisasi dengan harapan anggota organisasi, perasaan, dan konsep-konsep serta menolong untuk memberi penjelasan perilaku anggota organisasi. Menurut (Hidayat dan Hasanah, 2016 : 16) komunikasi ialah proses dimana informasi dipertukarkan lewat sebuah sistem yang umum, baik dengan perilaku atau tindakan, sinyal-sinyal, atau simbol-simbol. Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli itu, bisa ditarik kesimpulan jika komunikasi ialah penyampaian gagasan atau ide dari pihak satu ke

pihak lain guna mempermudah interaksi manusia entah itu langsung atau tidak.

2) Jenis Komunikasi

Menurut Marpaung, (2019: 13) terdapat 2 pembagian komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi internal

Komunikasi internal merupakan cara penyampaian pesan yang terjadi pada anggota-anggota organisasi untuk kepentingan organisasi itu, misalnya komunikasi pimpinan dan karyawan, komunikasi antar karyawan, dan lain sebagainya. Proses komunikasi internal dapat berupa proses komunikasi primer atau sekunder. Ada dua jenis komunikasi internal:

a) Komunikasi Vertikal, dibedakan menjadi :

1. Komunikasi ke bawah. Komunikasi ini dimulai dari manajemen puncak lalu ke bawah lewat berbagai tingkatan-tingkatan manajemen hingga karyawan serta personalia paling bawah. Tujuan utama dari komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan karyawan penilaian, bimbingan, nasehat, instruksi, informasi, dan pengarahan pada karyawan serta memberikan informasi kepada para karyawan mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan. Komunikasi ke bawah bentuknya bisa lisan atau tulisan, dan namun umumnya dokumen atau catatan lain dipakai untuk mengkomunikasikannya. Dan

manajemen harus fokus pada komunikasi yang akan datang serta upaya yang akan datang.

2. Komunikasi ke atas, yakni alur komunikasi dari karyawan ke pimpinan. Pesan yang ingin disampaikan awalnya dari karyawan kemudian berjenjang hingga ke tingkatan yang semakin tinggi. Jenis komunikasi ini berisi gagasan, penjelasan, laporan-laporan periodisi, dan permintaan yang menunggu mendapat keputusan. Ini bisa dilihat sebagai informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal, yaitu ialah komunikasi antar orang dengan jabatan setara. Pesan dalam komunikasi ini bisa dibagi pada bagian yang sama atau ke bagian yang berbeda. Komunikasi horizontal ini membantu organisasi guna meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menyelesaikan masalah, dan menghindari masalah.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal fokusnya pada komunikasi organisasi ke luar organisasi. Kepala hubungan masyarakat sering kali melakukan komunikasi pada organisasi yang besar. Komunikasi ini terdiri dari jalur timbal balik, yakni:

a) Komunikasi dari organisasi kepada pendengar. Komunikasi ini biasanya dalam bentuk informasi yang dilakukan dengan cara membuat para pendengar merasa memiliki keterlibatan.

Komunikasi ini dapat dalam bentuk pembuatan iklan, penjualan produk, dan bentuk komunikasi lainnya.

- b) Komunikasi dari pendengar ke organisasi. Komunikasi ini ialah umpan balik yang menjadi hasil dari aktivitas serta komunikasi yang organisasi selenggarakan.

3) Tujuan Komunikasi

Menurut Ratnasari (2020;4) pada umumnya komunikasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a) Supaya pesan yang disampaikan dapat dimengerti, maka komunikator harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b) Memahami orang lain, komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.
- c) Supaya gagasan dapat diterima orang lain, maka komunikator harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima orang lain dengan pendekatan persuasif bukan memaksakan kehendak.
- d) Untuk dapat menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu

4) Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Pace dan Fules (2019) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi komunikasi, yaitu:

- a) Kepercayaan

Tingkat kepercayaan semua anggota organisasi sangat diperlukan untuk membuat komunikasi yang baik. Setiap anggota organisasi

harus berusaha untuk mengurangi gap dan mempertahankan hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas dapat terjalin dengan baik.

b) Pembuatan keputusan bersama

Dalam setiap pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi lebih diutamakan untuk mengikuti setiap anggota organisasi. Setiap anggota diajak untuk berkomunikasi dan diberikan ruang bagi mereka untuk berpendapat. Dengan ruang tersebut akan memudahkan bagi anggota untuk berkonsultasi dan menyampaikan aspirasi mereka dalam setiap pengambilan keputusan.

c) Kejujuran

Sikap kejujuran dan ketrebukaan dalam sebuah organisasi merupakan sebuah faktor penting dalam sebuah komunikasi. Hal ini harus tertanam dalam setiap pribadi anggota untuk senantiasa berterus terang dan menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya. Dengan tercapainya kejujuran maka mempermudah siklus komunikasi antar tiap anggota organisasi, baik itu berupa atasan kepada bawahan ataupun kepada tingkat yang sama.

d) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Untuk informasi yang bersifat umum seperti kondisi organisasi saat itu, tugas-tugas yang harus dilakukan oleh anggota ataupun kendalakendala yang sedang terjadi merupakan salah satu hal yang harus disampaikan oleh seorang atasan kepada bawahan. Kecuali untuk beberapa informasi yang memang hanya seorang pemimpin

yang boleh tahu atau disampaikan informasi tersebut akan membuat kinerja organisasi akan memburuk. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang perlu disampaikan.

e) Mendengarkan dalam komunikasi keatas

Setiap anggota organisasi dalam semua tingkat harus mendengarkan saran- saran ataupun laporan yang berkenaan dengan masalah yang sedang terjadi dalam organisasi dengan perasaan tanpa merendahkan dan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan juga merupakan informasi yang perlu diketahui oleh semua lapisan dalam organisasi untuk keberlangsungan organisasi itu sendiri.

f) Perhatian-perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Setiap anggota dalam organisasi harus memperhatikan pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan-tujuan yang terdapat dalam organisasi juga merupakan salah satu perhatian penting bagi seorang anggota organisasi. Untuk mewujudkannya anggota harus memperlihatkan tingginya komitmen mereka pada organisasi menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi, dan juga perhatian kepada sesama anggota organisasi

5) Fungsi Komunikasi

Menurut (Saputra, 2018:3) menyatakan jika fungsi komunikasi dalam organisasi ialah :

a) Kendali

Fungsi kendali bisa berjalan apabila karyawan diharuskan untuk

menyampaikan berbagai keluhan yang ia rasakan sehubungan kewajiban serta tugasnya pada perusahaan.

b) Motivasi

Jika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka fungsi ini baru akan berjalan. Contohnya bagaimana seorang manajer memberi tahu karyawannya bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

c) Pengungkapan Emosi

Fungsi pengungkapan emosi akan muncul perannya saat kelompok kerja karyawan jadi sumber pertama pada interaksi sosial. Komunikasi pada kelompok ini ialah mekanisme dasar di mana setiap anggot bisa mengungkapkan perasaan mereka, kecewa atau puas.

d) Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan, komunikasi punya peran untuk menyampaikan informasi yang individu butuhkan guna pengambilan keputusan melalui penyajian data untuk menilai serta mengenali berbagai alternatif keputusan.

6) Indikator Komunikasi

Adapun indikator dari komunikasi menurut Lestari *et al.* (2022) adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan

Kejelasan dari pesan/informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikasi dalam

menangkap isi pesan/informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (verbal) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (non-verbal) yang digunakan.

2. Ketepatan

Ketepatan berhubungan dengan penggunaan bahasa yang benar dan kebenaran informasi yang disampaikan. Karena seringkali terjadi supaya terlihat lebih menarik kita menggunakan bahasa-bahasa yang lebih tinggi dan tidak nyambung dengan materi yang disajikan

3. Konteks

Konteks berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca); aspek psikologis; aspek sosial; dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikasi berada

4. Alur

Alur berkaitan dengan bahasa yang digunakan harus tersusun secara jelas dan sistematis agar lawan bicara cepat memahami dalam menerima informasi. Karena seringkali kita menggunakan bahasa yang berbelit-belit sementara kesimpulan hanya sedikit saja

5. Budaya

Budaya berhubungan dengan tatakrma dan etika dalam berkomunikasi. Meskipun sama-sama manusia namun antara atasan dengan karyawan ada garis yang memisahkannya. Garis pemisah

tersebut bertujuan untuk menumbuhkan kewibawaan seorang atasan

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi kini menjadi percakapan baik di kalangan bisnis maupun dikalangan para eksekutif, karena budaya tersebut berhasil membuat organisasi lebih stabil, maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Menurut Nursetya (2020), menyatakan budaya merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Prakoso (2019), budaya organisasi adalah suatu persepsi umum yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Menurut Inthan (2019), menyatakan bahwa, suatu sistem kolektif yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dari produk dan jasa di pasar sebagai ketidakseimbangan atas penghargaan finansial.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola-pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan berdasarkan nilai-nilai kepercayaan, perilaku dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip organisasi

sehingga menciptakan sistem kolektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Sedarmayanti, 2017:349) budaya menjalankan fungsi kompleks pada organisasi, budaya punya peran untuk menentukan tanpa batas yaitu:

- a) Budaya menjadi pencipta yang jelas antar organisasi yang satu dengan yang lain.
- b) Budaya memberi identitas bagi anggota organisasi
- c) Budaya memudahkan munculnya komitmen pada suatu hal yang lebih luas sifatnya dibanding dengan kepentingan pribadi satu orang.
- d) Budaya memantapkan sistem sosial. Budaya ialah perekat sosial yang bisa menyatukan organisasi dengan cara memberikan standar tertentu yang dianggap tepat untuk dilakukan atau dikatakan oleh pegawai.
- e) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat kendali serta makna memudahkan serta membentuk perilaku serta sikap pegawai.
- f) Komitmen serta misi organisasi akan dihasilkan oleh budaya.

3) Komponen Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016), terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi. Model-model tersebut adalah:

- a) *Observable Artifacts*.

Adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja *Observable Artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.

b) *Espoused Values*

Adalah keyakinan, filosofi, dan norma yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. *Espoused Values* dapat mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan, seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja oleh eksekutif dan manajer.

c) *Basic Understanding Assumptions*

Adalah keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak atasnya daripada mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu

4) Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2013 : 51) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki perbedaan yang merupakan karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi:

a) Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independent yang dimiliki individu

b) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inivatif, dan mengambil resiko.

c) Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

d) Integrasi

Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

e) Dukungan dari manajemen

Sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

f) *Control*

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

g) Identitas

Sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu dengan bidang keahlian profesional.

h) Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (missal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

i) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka

j) Pola-pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

5) Indikator Budaya Organisasi

Adapaun indikator dari budaya organisasi menurut Arifudin (2020) adalah sebagai berikut :

1. *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko)

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. *Attention to Detail* (Perhatian Terhadap Detail)

Perhatian terhadap hal-hal yang detail yaitu karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian hal-hal yang rinci.

3. *Team Orientation* (Orientasi Tim)

Orientasi tim yaitu kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja bukan pada individu-individu.

4. *Aggressiveness* (Keagresifan)

Agresivitas yaitu karyawan menunjukkan keagresifan dan kompetitif bukan bersantai.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad, (2016:47) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Pandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Menurut Permatasari (2021:184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Tambingon *et al.*, (2019: 4612) berpendapat jika terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah keadaan fisik yang secara langsung atau tak langsung memengaruhi pekerja disekitar tempat kerja. Contohnya: suhu, kelembaban, bau tidak sedap, getaran, mekanik, kebisingan dan sebagainya.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang ada keterkaitannya dengan interaksi kerja, entah interaksi dengan kolega ataupun dengan atasannya atau bawahannya.

3) Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simamora, 2016:39):

a) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan Kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang

kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

4) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tambingon (2019:4612) mengemukakan, manfaat lingkungan kerja di antaranya :

- a) Hubungan antara pegawai dengan teman kerja harmonis dan tidak ada kerja sama yang saling menguntungkan antara teman kerja. Salah satu dampak yang dapat memengaruhi pegawai menetap di suatu perusahaan ialah interaksi yang rukun antar kolega. Interaksi yang harmonis merupakan dampak yang dapat memengaruhi kinerja pekerja.
- b) Interaksi dengan atasan menganggap bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Pegawai merasa lebih bersedia melaksanakan tugas mereka diluar apa yang tercantum dalam rincian pekerjaan, dan akan terus menjunjung tujuan perusahaan apabila mereka diperlakukan dengan sportif oleh pemimpin serta percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Badrianto (2020) adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

kerja itu sendiri

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada salah paham diantara sesama rekan kerja

3. Tersedia Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yaitu salah satu penunjang proses kelancaran karyawan dalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Hasil Penelitian Fransiska (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial komunikasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil Penelitian Dewi,dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi,Komunikasi,Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT.BPR Pusaka Denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi,kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Hasil Penelitian Fudzah (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda , uji hipotesis, uji determinisasi. Analisis jalur dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 4) Hasil Penelitian Rialmi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Hasil Penelitian Dewi (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan explanatory research. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6) Hasil Penelitian Jufrizen (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7) Hasil Penelitian Sarumaha (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) Hasil Penelitian Riyadi, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data

kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji f dan path analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

9) Hasil Penelitian Hendra (2020) dengan judul pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10) Hasil Penelitian Rosvita, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11) Hasil Penelitian Laksono (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samaco. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, komunikasi

dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

12) Hasil Penelitian Oktavia (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Pengumpulan data dengan kuesioner dan teknik total sampling. Teknik analisis dengan uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji t statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13) Hasil Penelitian Suparman (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengetahuan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

14) Hasil Penelitian Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi

uji-t dan uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 15) Hasil Penelitian Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja,kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

