

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha di era globalisasi saat ini sangat kompetitif, apalagi terutama alat transportasi salah satunya pada PT. Astra Honda Motor. Kompetitif dalam hal ini kemampuan untuk mencapai keunggulan atau keberhasilan dalam suatu persaingan. Tingginya mobilitas masyarakat Bali saat ini menyebabkan permintaan akan kendaraan semakin meningkat. Sepeda motor adalah kendaraan roda dua yang sangat dibutuhkan dan digunakan masyarakat Bali sebagai sarana transportasi yang praktis. Transportasi merupakan sarana penting untuk memindahkan suatu barang atau orang dari satu tempat ke tempat lain. Kendaraan roda dua sebagai salah satu sarana transportasi dewasa ini pemakaiannya semakin meningkat.

Saat ini para produsen motor masih menganggap Bali sebagai salah satu pasar yang paling prospektif karena permintaan konsumen masih tetap tinggi. Artinya peluang mengisi pasar otomotif terutama kendaraan roda dua di Bali masih terbuka lebar. Berdasarkan data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), total penjualan sepeda motor dari Januari-Oktober 2023 di dalam negeri menyentuh angka 5.237.976 unit. Jika di rata-rata ada sekitar 516.293 unit tiap bulannya (AISI, 2023). Dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Motor Periode Januari – Oktober 2023**

Merek	Penjualan Oktober 2023 (Unit)	Penjualan Januari – Oktober 2023 (Unit)
Honda	382.989	4.125.226
Yamaha	129.328	1.073.034
Kawasaki	2.111	22.990
Suzuki	1.148	10.011
TVS	717	6.715
<b>Total</b>	<b>516.293</b>	<b>5.237.976</b>

Sumber : Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), 2023

Guna memenuhi kebutuhan konsumen, produsen motor saling berlomba-lomba menciptakan sepeda motor baru sehingga menimbulkan persaingan antar produsen. Persaingan didunia usaha ini membuat perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan kemajuan teknologi, kemajuan zaman serta perubahan kebutuhan atau selera konsumennya.

Menurut Afandi (2018), salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi organisasi adalah suatu proses di mana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran (Afandi, 2019). Sedangkan Ramdani (2020), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi pada dasarnya adalah sebuah proses penyampaian dan pertukaran informasi.

Komunikasi yang terjadi selama ini di PT. Astra Honda Motor di Denpasar meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi organisasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat dan pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat

informal biasanya terjadi diluar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun saat pulang kerja.

Hasil observasi dengan salah satu karyawan menunjukkan beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar, yaitu kurangnya koordinasi antara atasan dengan karyawan. Dapat dilihat dari sering adanya pekerjaan tambahan yang melebihi waktu jam kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya dari atasan akan tetapi tidak masuk hitungan lembur, sehingga karyawan merasa tidak siap dan sering melakukan komplain pada atasannya. Adanya rasa enggan dari karyawan kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Adapun jenis pertemuan, frekuensi dan bentuk komunikasi organisasi formal pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Jenis Komunikasi Formal pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar**  
**Tahun 2023**

No	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Bentuk Komunikasi	Keterangan
1.	Pimpinan dengan kepala departemen (komunikasi vertikal)	Sebulan sekali	a. Ceramah b. Rapat berkala	a. Meningkatkan mutu pelayanan perusahaan b. Pemecahan masalah yang timbul dalam melakukan pekerjaan.
2.	Kepala departemen dengan karyawan (komunikasi vertikal)	Sebulan dua kali	a. Rapat berkala b. Rapat kelompok	a. Meningkatkan mutu pelayanan masing-masing departemen. b. Meningkatkan kinerja masing-masing departemen.
3.	Kepala departemen dengan kepala departemen (komunikasi silang)	Tiga bulan sekali	Rapat berkala	Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar departemen.

Sumber : PT. Astra Honda Motor di Denpasar (2023).

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jenis pertemuan yang dilakukan pimpinan PT. Astra Honda Motor di Denpasar dengan kepala departemen dilakukan sebanyak sebulan sekali untuk membahas mengenai peningkatan mutu pelayanan perusahaan dan pemecahan masalah yang timbul dalam pekerjaan. Pertemuan antara kepala departemen dengan karyawan dilakukan sebanyak sebulan dua kali yang merupakan rapat berkala membahas peningkatan kinerja masing-masing departemen serta peningkatan mutu pelayanan. Sementara pertemuan antara kepala departemen dengan kepala kepala departemen dilakukan sebanyak tiga bulan sekali untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar departemen. Komunikasi organisasi formal yang terjadi pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar, meliputi komunikasi vertikal, horisontal dan silang. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan ke saya dan dari saya ke pimpinan secara timbal balik.

*Research gap* yang dilakukan oleh Putra (2022) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ramdani (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematang Siantar. Demikian pula Dinata (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sidabutar (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Demikian halnya Dewi dan Riana (2019) dalam penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Akbar, dkk. (2020)

yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019) menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ilham dan Hidayat (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komunikasi, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2019). Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita *et al.*, dalam Irmayanthi dan Surya, 2020).

PT. Astra Honda Motor di Denpasar mempunyai budaya organisasi di dalam mencapai tujuan perusahaan. *BEST Core Values* merupakan nilai-nilai inti budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku karyawan di perusahaan. Nilai-nilai *BEST* tersebutlah yang menjadi jati diri Astra Motor yang memiliki karakteristik tersendiri dari setiap nilai-nilainya. Nilai-nilai Astra Motor tersebut antara lain : *Business Awareness* (menjiwai bisnis Astra Motor), *Excellent Service* (memberikan pelayanan yang unggul), *Synergetic*

*Teamwork* (memberikan kemampuan terbaik untuk membangun kerjasama tim yang sinergis), *Trustworthiness* (menjadi pribadi yang terpercaya). Kesadaran akan nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan fisolofi bisnis dan menjadi budaya organisasi (*corporate culture*), akan tetapi nilai-nilai tersebut belum berjalan dengan baik pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Adapun fenomena-fenomena berkaitan dengan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar yaitu pemahaman karyawan masih belum baik terhadap nilai-nilai budaya organisasi sebagai landasan berperilaku seperti perilaku tidak sesuai dengan SOP, berbicara kasar atau kurang etis dengan rekan kerja dan melakukan hal-hal yang kurang baik terhadap rekan kerjanya seperti berkelahi. Karyawan kurang saling menghormati dalam artian karyawan masih melakukan rasisme terhadap orang luar atau tidak menghargai budaya lain.

Berdasarkan hasil penelitian Irmayanthi dan Surya (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan Tong dan Santoso (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rijanto dan Mukaram (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kurnia dan Prihatini (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Nursary, dkk. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sugiyono dan Rahajeng (2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Nadhiroh, dkk. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain komunikasi dan budaya organisasi adalah konflik.

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain (Kreitner dan Kinich dalam Noviansyah, dkk.2021). Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Dapat dikatakan konflik yang tinggi pada akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan sehingga hasil yang dicapai kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Hasil observasi menunjukkan beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan konflik pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar, yaitu adanya suatu ketergantungan kerja sama dengan bagian lainnya, menyebabkan kesalahan karyawan pada satu bagian harus berdampak juga kepada kegagalan karyawan bagian yang lain. Ketidakjelasan tanggung jawab dalam pemberian tugas berpotensi menimbulkan konflik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2020) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tidajoh, Areros dan Tarore (2020) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula

pada penelitian Wenur, dkk. (2018) yang menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurasizah (2019) menyatakan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Baskara dan Kharisma (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Cendhekia (2019) yang menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian Widjaya, Widiyanthi dan Mubarok (2021) juga menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap variabel kinerja karyawan.

Sektor transportasi merupakan sektor penting yang dapat menunjang perkembangan suatu daerah. Perkembangan sektor-sektor lain seperti ekonomi, sosial, dan politik sangat dipengaruhi oleh transportasi. Keberadaan sarana dan infrastruktur transportasi dapat menstimulasi aktivitas ekonomi dan akhirnya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi wilayah. Hal tersebut dikarenakan transportasi berhubungan dengan kegiatan-kegiatan produksi, konsumsi, dan distribusi.

Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan dan/atau dengan

memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2019). Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja (Afandi, 2019).

Banyaknya jumlah *dealer* sepeda motor di Denpasar baik antar sesama *dealer* Honda maupun *dealer-dealer* Yamaha, Suzuki dan Kawasaki menunjukkan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingginya tingkat persaingan, mendorong PT. Astra Honda Motor di Denpasar untuk selalu berupaya meningkatkan pelayanan yang dapat memuaskan konsumennya. Tujuan tersebut dapat diwujudkan dengan adanya dukungan karyawan yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sampai saat ini jumlah karyawan adalah sebanyak 92 orang.

Kegiatan karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar merupakan prestasi kegiatan pelayanan kepada konsumen, maka sudah selayaknya kinerja karyawan ditingkatkan berkaitan dengan proses administrasi dan kegiatan pelayanan kepada konsumen. Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kinerja karyawan diketahui rendahnya inisiatif beberapa orang karyawan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Kurangnya kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah tim disebabkan karena banyaknya

beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya. Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai optimalnya kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar tahun 2023 adalah kuantitas pekerjaan yang berupa data absensi seperti pada tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Ketidakhadiran Karyawan pada PT. Astra Honda Motor**  
**di Denpasar Tahun 2023**  
**(Per Bulan)**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosen-tase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Januari	92	25	2.300	67	2.233	2,91
2	Pebruari	92	24	2.208	73	2.135	3,31
3	Maret	92	23	2.116	66	2.050	3,12
4	April	92	25	2.300	69	2.231	3,00
5	Mei	92	22	2.024	60	1.964	2,96
6	Juni	92	24	2.208	58	2.150	2,63
7	Juli	92	22	2.024	78	1.946	3,85
8	Agustus	92	25	2.300	81	2.219	3,52
9	September	92	24	2.208	72	2.136	3,26
10	Oktober	92	25	2.300	76	2.224	3,30
11	Nopember	92	24	2.208	72	2.136	3,26
12	Desember	92	22	2.024	80	1.944	3,95
Jumlah			285	26.220	852	25.368	39,08
<b>Rata-rata</b>			<b>23,75</b>	<b>2.185</b>	<b>71</b>	<b>2.114</b>	<b>3,26</b>

Sumber : PT. Astra Honda Motor di Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar tahun 2023 berfluktuasi setiap bulan dengan prosentase absensi sebesar 3,26%. Menurut Ardana, dkk, (2019 : 52) rata-rata tingkat absensi 3-4% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk disiplin kerja karyawan. Dapat dikatakan tingkat

ketidakhadiran karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar sebesar 3,26% adalah tinggi ini mencerminkan kinerja karyawan kurang baik sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Pramana (2022) menyatakan tingkat absensi karyawan pada penelitiannya juga tinggi yaitu sebesar 4,56%. Sedangkan menurut Sandiharta (2017) pada penelitiannya menyatakan tingkat keterlambatan karyawan sebesar 11,25%, tingginya keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Adanya penemuan permasalahan berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi apakah komunikasi, budaya organisasi dan konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis
  - a) Bagi peneliti, sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya pada bidang dan disiplin ilmu terutama di manajemen pemasaran khususnya yang berhubungan dengan variabel komunikasi, budaya organisasi dan konflik dan kinerja karyawan.
  - b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan.
- 2) Manfaat Praktis
  - a) Bagi Mahasiswa

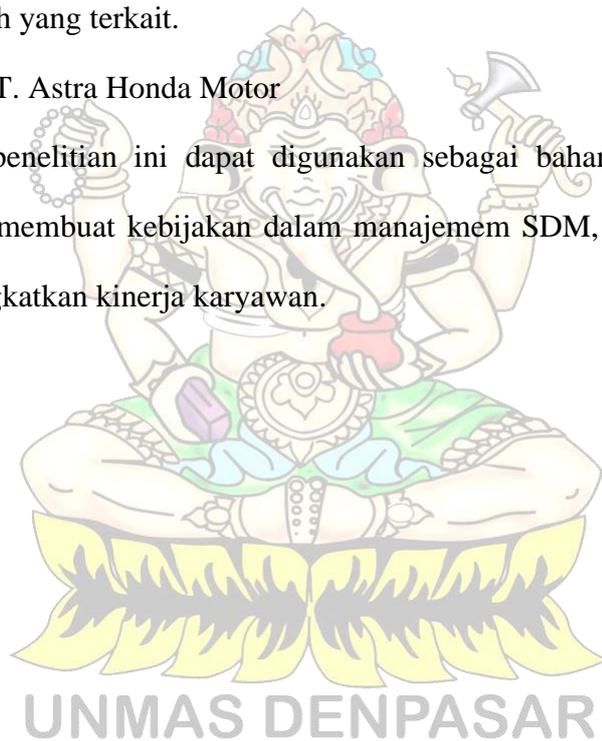
Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan manajemen SDM dan juga merupakan tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Bagi PT. Astra Honda Motor

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, pembuatan landasan teori secara baik dan benar dalam sebuah penelitian menjadi salah satu hal yang penting, karena landasan teori akan menjadi sebuah pondasi dan landasan dalam penelitian itu sendiri.

##### 2.1.1 *Performance Theory*

*Performance Theory* yang dikemukakan oleh Colquit *et. al.*, (2008:37) mengatakan bahwa : “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.* *Job performance* adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, di mana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama dan Sintasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga mendasari penulis menggunakan variabel komunikasi, budaya organisasi dan konflik serta kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Adanya komunikasi yang baik dan lancar antara

atasan dan saya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Begitu pula dengan adanya budaya organisasi yang baik diperusahaan serta dapat meminimalisir adanya konflik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.2 Komunikasi

#### 1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah “*the transfer and understanding of meaning*” (pemindahan dan pemahaman makna) atau pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sama (Marwansyah, 2019). Komunikasi merupakan suatu proses di mana sumber menstransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran (Afandi, 2019). Komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran antara manusia dan mesin (Putra dan Adnyani, 2017).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

#### 2) Prinsip-prinsip Berkomunikasi

Beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi yaitu :

1. *Respect*, merupakan sikap hormat dan menghargai terhadap lawan bicara.
2. *Empaty*, yaitu kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3. *Audible*, yaitu dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik.
4. *Clarity*, yaitu kejelasan dari pesan yang disampaikan
5. *Humble*, yaitu sikap rendah hati dimana melalui sikap rendah hati, seseorang akan lebih menghargai orang lain baik sikap, tindakan serta perkataannya.

### 3) Jaringan Komunikasi Formal

Organisasi adalah komposisi sejumlah orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Sejumlah orang tersebut saling bertukar pesan dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui jalan tertentu, yang disebut dengan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi berbeda dalam besar dan strukturnya misalnya mungkin hanya diantara dua orang, tiga atau lebih dan mungkin juga di antara keseluruhan orang dalam organisasi.

Jaringan komunikasi organisasi terbagi menjadi dua, yaitu :

#### 1. Jaringan komunikasi formal

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal.

#### 2. Jaringan komunikasi informal

Pegawai yang berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi dalam organisasi, maka pengarahannya bersifat pribadi. Jaringan komunikasi tersebut lebih dikenal dengan desas-desus atau kabar angin.

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan merupakan pesan dalam jaringan

komunikasi formal. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal.

#### 4) Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi organisasi disadur dari penelitian Meliani dan Siagian, (2021), yaitu sebagai berikut :

- a) Pengarahan kepada saya. Komunikasi yang dari atasan dalam memberikan pengarahan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan;
- b) Penjelasan permasalahan dalam pekerjaan kepada atasan. Proses komunikasi yang baik di perusahaan dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal;
- c) Penyampaian gagasan mengenai pekerjaan kepada atasan. Komunikasi yang tepat dapat memperjelas tugas yang disampaikan;
- d) Ajakan kerja sama kepada teman sekerja berkedudukan sama. Selalu berbicara sopan kepada siapapun pada semua tingkatan organisasi; dan
- e) Penyampaian informasi kepada teman kerja berkedudukan sama. Mengetahui cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda-beda dengan orang lain yang diajak berkomunikasi.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

#### 1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya atau kultur organisasi didefinisikan juga sebagai

sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Fahmi, 2020). Budaya organisasi adalah suatu system nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2019). Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita *et al.*, dalam Irmayanthi dan Surya, 2020)

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan sudah menjadi norma atau kebiasaan yang dijalankan oleh setiap individu dalam organisasi sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

## 2) Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya antara lain :

- a) Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi
- b) Sebagai faktor pengikat kebersamaan
- c) Sebagai faktor penggerak
- d) Sebagai faktor inspirasi, kebanggaan
- e) Sebagai warisan
- f) Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut :

- a) Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
- c) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- d) Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam melaksanakan tugas.
- e) Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
- f) Memotivasi pegawai dalam bekerja.

### 3) Sifat-sifat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut :

- a) Kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang diangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
- b) Dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsive terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

#### 4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2019), indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Toleransi terhadap tindakan berisiko yang dilakukan karyawan perihal pekerjaannya;
- b) Kecermatan dan ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaannya;
- c) Perusahaan mengarahkan dan memberdayakan staf untuk mencapai tujuan;
- d) Penghargaan berbasis kinerja diberikan kepada karyawan yang berprestasi;
- e) Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya;
- f) Performa yang baik dari pegawai harus didukung oleh kesehatan yang prima.

#### 2.1.5 Konflik

##### 1) Pengertian Konflik

Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu (Fahmi, 2020). Menurut Erliana *et al.* (2020), konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan.). Konflik secara umum didefinisikan sebagai sesuatu antara individu-individu, dimana terdapat adanya tujuan-tujuan; kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang

kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonik (Mulyadi, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat dikatakan konflik adalah segala macam pertentangan karyawan dalam perannya melaksanakan tugas dengan satu pihak atau lebih sebagai situasi kompetisi dimana tiap bagian atau kelompok dalam organisasi menyadari ada ketidaksesuaian harapan antara satu orang dengan yang lain atau satu kelompok dengan kelompok lain.

## 2) Jenis-jenis Konflik

Menurut Fahmi (2020) ada tiga jenis konflik dalam kehidupan organisasi :

- a) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
- b) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan seperti antara manajer dan saya.
- c) Konflik antar individu dan institusi, yang berhubungan dengan cara individu menangani tekanan untuk keseragaman yang dilaksanakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

## 3) Faktor-faktor Penyebab Konflik

Setelah mengetahui pengertian konflik, ada beberapa yang perlu anda ketahui yang mana faktor tersebut bisa menyebabkan terjadinya konflik ada

berbeda-beda cara menyikapinya dan penyelesaiannya. Berikut beberapa faktor penyebab konflik, yaitu :

- a) Faktor yang pertama penyebab terjadinya konflik adalah adanya saling bergantung.

Contohnya seperti ketergantungan dalam pekerjaan atau pun organisasi. Mudah-mudahan segala keadaan yang membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

- b) Faktor penyebab konflik yang selanjutnya ialah perbedaan tujuan. Perbedaan tujuan yang terdapat diantara satu bagian dengan bagian yang lain yang tidak sepaham bisa menjadi faktor penyebab munculnya konflik.

- c) Salah satu faktor penyebab konflik yaitu perbedaan persepsi atau pendapat. Dalam hal menghadapi suatu masalah, perbedaan persepsi yang ditimbulkan inilah yang menyebabkan munculnya konflik.

- d) Salah paham-salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik.

Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.

- e) Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.

- f) Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan.

Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.

#### 4) Indikator Konflik

Indikator-indikator konflik diambil dari pendapat Yasa (2017), Winardi (2019), yaitu :

- 1) Tekanan kerja, yaitu tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Banyaknya tuntutan tugas, yaitu tuntutan tugas yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan harus pintar-pintar membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Kurangnya kebersamaan keluarga, yaitu hubungan yang penuh konflik dengan asumsi bahwa setiap individu cenderung memenuhi kepentingan pribadi, dan konflik selalu mewarnai kehidupan keluarga.
- 4) Sibuk dengan pekerjaan, yaitu adanya tekanan dan tuntutan tugas menyebabkan karyawan sibuk dengan pekerjaannya.
- 5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu karyawan merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja

### 2.1.6 Kinerja

#### 1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan

secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sudaryo, dkk., 2019).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

## 2) Kriteria untuk Menilai Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Dalam melakukan penilaian kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan lima faktor kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diamati dari:  
akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- b) Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat dilihat dari:  
volume keluaran, kontribusi bagi pencapaian target.

- c) Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk: saran, arahan dan perbaikan.
- d) Kehadiran atau kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari: regularitas, tingkat keandalan dan ketepatan waktu bekerja.
- e) Konservasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang meliputi: kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan (Dessler dalam Busro, 2018).

### 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja adalah seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g) Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai (Afandi, 2019).

#### 4) Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu (Yasa (2019) kinerja diukur dari indikator-indikator:

- a) Kualitas; Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penuh tanggung jawab dan melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerja
- b) Kuantitas; Menyelesaikan tingkat volume pekerjaan yang maksimal yang sudah di tetapkan sebelumnya
- c) Ketepatan waktu; Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan sebelum nya
- d) Efisiensi; biaya yang dikeluarkan perusahaan sudah sesuai dengan dianggarkan perusahaan.
- e) Pengawasan; Pimpinan melakukan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan
- f) Hubungan antar karyawan; adanya hubungan kerjasama yang baik antar karyawan di suatu perusahaan.

#### 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai perbandingan dalam penyusunan skripsi ini adalah hasil penelitian sejenis dari dua jenis penelitian dengan tema yang sejenis dengan penelitian yang sedang akan dilakukan ini.

1. Putra dan Adnyani (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri dan *Body Repair* pada PT. Merpati Bali”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 79 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

2. Dewi dan Riana (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 36 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

3. Lustono dan Hasnaeni (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baper-litbang) Banjarnegara”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini adalah komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Baperlitbang Banjarnegara.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 52 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

4. Dinata. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Di CV. Insan Pratama Surabaya”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Insan Pratama Surabaya.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 120 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

5. Akbar, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang)”, yang

menggunakan teknik analisis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan KUD Karangploso Kabupaten Malang.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti komunikasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 79 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2023 serta alat analisis yang digunakan berbeda. Penelitian terdahulu menggunakan PLS sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.

6. Tong dan Santoso (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa”, yang menggunakan teknik analisis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 51 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

7. Nursari, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening di PT.Mirae Asset Sekuritas Indonesia”, yang menggunakan teknik SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja di PT.Mirae Asset Sekuritas Indonesia.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 105 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

8. Kurnia dan Prihatini (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam”, yang menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plasa.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 78 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

9. Rivai (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menggunakan teknik

analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 60 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

10. Irmayanthi dan Surya (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 93 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

11. Tidajoh, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado”, yang menggunakan teknik analisis regresi liner sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti konflik dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 30 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023. Serta alat analisis yang digunakan berbeda, penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.

12. Kurniawati (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara” yang menggunakan teknik analisis regresi liner sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti konflik dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 39 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2023. Serta alat analisis yang digunakan berbeda, penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.

13. Widjaja, dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung” yang

menggunakan teknik Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti konflik dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 46 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023. Serta alat analisis yang digunakan berbeda, penelitian terdahulu menggunakan Path Analysis sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.

14. Wenur, dkk.(2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado” yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado.

Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti konflik dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 77 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023.

15. Cendhekia, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)”, yang menggunakan teknik Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti konflik dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 58 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 92 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2023. Serta alat analisis yang digunakan berbeda, penelitian terdahulu menggunakan Path Analysis sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda

