

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI
KANTOR CABANG RENON
DI DENPASAR**

OLEH:
I Putu Ana Prayoga

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
e-mail : yogadena86@gmail.com / +6281 805606353

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus yaitu sebanyak 62 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test). Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda : $Y = 7,864 + 0,360X_1 + 0,462X_2$ dan hasil uji determinasi mendapatkan hasil dengan nilai koefisien (R^2) = 0,709 yang berarti komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,90% dan 29,10% dipengaruhi faktor lainnya, hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 2,631 > t-tabel = 1,67 berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t_2 -hitung = 3,631 > t-tabel = 1,671 berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 71,928 > F-tabel = 3,15. Untuk tercapainya kinerja yang baik sebaiknya komunikasi dua arah lebih efektif antara atasan dengan bawahan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of partially simultaneous mapun between communication and organizational culture on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Branch Office Renon in Denpasar. The number of sample is determined by census method that is 62 employees. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis, determination analysis, partial significance test (t-test) and simultaneous significance test (F-test). The result of research revealed that there is a positive and significant influence partially between communication and organizational culture on employee performance PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Branch Office Renon in Denpasar. The results obtained by multiple linear regression equation: $Y = 7,864 + 0,360X_1 + 0,462X_2$ and result of determination test get result with coefficient value (R^2) = 0,709 which mean communication and organizational culture simultan influence to employee performance equal to 70,90% and 29,10% influenced by other factor, partial significance test result (t-test), obtained t_1 -count = 2,631 > t -table = 1,67 means communication have positive and significant effect to employee performance. T_2 = arithmetic = 3.631 > t -table = 1.671 means organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. There is a positive and significant influence simultaneously between communication and organizational culture on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Branch Office Renon in Denpasar. Shown by the result of simultaneous significance test (F-test) obtained F -count = 71,928 > F -table = 3,15. To achieve good performance should be more effective two-way communication between superiors with subordinates as well as awards for employees who accomplish.

Keywords: *Communication, Organizational Culture, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi adalah suatu kegiatan yang diarahkan kepada kehidupan perekonomian yang lebih baik bagi masyarakat suatu bangsa. Pembangunan ekonomi yang dilaksanakan di Indonesia meliputi seluruh aspek perekonomian masyarakat, baik kehidupan masyarakat pedesaan maupun masyarakat perkotaan, dengan tujuan utama memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan pada sektor keuangan khususnya perubahan struktur perbankan Indonesia diharapkan mampu meningkatkan perekonomian sebab lembaga keuangan, khususnya lembaga perbankan mempunyai peranan yang amat strategis dalam menggerakkan roda perekonomian suatu negara.

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan kembali ke masyarakat, serta memberikan jasa-jasa bank lainnya (Kasmir, 2010:2). Peran perbankan nasional dalam membangun ekonomi kerakyatan merupakan salah satu sektor yang diharapkan berperan aktif dalam menunjang kegiatan pembangunan nasional atau regional. Peran itu diwujudkan dalam fungsi utamanya sebagai lembaga intermediasi atau institusi perantara antara debitor dan kreditor. Dengan demikian, pelaku ekonomi yang membutuhkan dana untuk menunjang kegiatannya dapat terpenuhi dan kemudian roda perekonomian bergerak.

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang dimaksud, maka sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Ini diwujudkan melalui aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi (Marwansyah, 2014 : 2). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2014 : 10). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerjanya bagi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. Pada saat yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi peningkatan perilaku kerja di masa yang akan datang (Marwansyah, 2014 : 228). Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Darodjat, 2015 : 113). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini lebih fokus meneliti tentang pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar bagaimana kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor atau standar mutu kerja. Komunikasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2014 : 162). Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kinerja karyawan. Dapat dikatakan adanya komunikasi yang baik sangat menentukan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal (Badeni, 2014 : 224). Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dimiliki organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara, atau diubah untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Selain itu, budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi dan mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan, salah satunya adalah peningkatan kinerja (Badeni, 2014 : 225).

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015 : 105). Salah satu indikator kinerja karyawan tercermin dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi merupakan data yang paling mendasar dan akurat digunakan untuk memantau kehadiran dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pencapaian target merupakan indikator mengukur kinerja karyawan yang paling utama.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar yang beralamat di Jalan Raya Puputan Niti Mandala Renon Denpasar. Obyek penelitian adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon dalam hal komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dimana penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, korelasi, uji (t-test), uji (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menganalisis pengaruh antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar.menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test) diolah dengan program *SPSS 16.0 for Windows* . Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(4)	(5)
Konstanta	7,864	-	-
Komunikasi (X ₁)	0,360	2,631	0,011
Budaya organisasi (X ₂)	0,462	3,631	0,001
R	= 0,842		
R ²	= 0,709		
F-hitung	= 71,928		
Signifikan F	= 0,000		

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 1 diketahui $a = 7,864$, $b_1 = 0,360$ dan $b_2 = 0,462$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda : $Y = 7,864 + 0,360X_1 + 0,462X_2$, memberikan informasi bahwa :

- 1) $a = 7,864$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan budaya organisasi atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 7,864.
- 2) $b_1 = 0,360$ artinya apabila variabel budaya organisasi dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,360.
- 3) $b_2 = 0,462$ artinya apabila variabel komunikasi dianggap konstan maka meningkatnya skor budaya organisasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,462.

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi sumbangan perubahan komunikasi dan budaya organisasi terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,709 menunjukkan bahwa perubahan komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 70,90%, sedangkan sisanya 29,10% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan komunikasi dan budaya organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (t-test) ini digunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil perhitungan

- 1) $t_1\text{-hitung} = 2,631 > t\text{-tabel} = 1,671$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) $t_2\text{-hitung} = 3,631 > t\text{-tabel} = 1,671$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik (t- test) mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar.

Uji signifikansi simultan (F- test) ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Ketentuan Pengujian menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k = 2$ dan derajat penyebut : $n-k-1 = 62-2-1 = 59$ maka diperoleh nilai F tabel $0,05(2 ; 59) = 3,15$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F\text{-hitung} = 71,928 > F\text{-tabel} = 3,15$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik F mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut : Analisis linier berganda mempunyai persamaan $Y = 7,864 + 0,561X_1 + 0,462X_2$ dimana konstanta $a = 7,864$ nilai $b_1 = 0,360$ nilai $b_2 = 0,362$ dan persamaan ini menunjukkan ada pengaruh positif secara simultan antara komunikasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis determinasi mendapatkan hasil sebesar $R^2 = 0,709$ menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berkontribusi sebesar 70,90%

terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 2,631 > t\text{-tabel} = 1,671$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. $t_2\text{-hitung} = 3,631 > t\text{-tabel} = 1,671$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 71,928 > F\text{-tabel} = 3,15$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan maka dapat disarankan bagi manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon di Denpasar sebagai berikut : Komunikasi ditingkatkan dengan cara pimpinan sebaiknya dalam berkomunikasi dengan bawahannya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sehingga karyawan dapat menginterpretasikan informasi secara benar. Lebih konsisten melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi yaitu atasan

sebaiknya bersikap adil dalam memberikan tugas maupun tegas dalam memberikan hukuman tanpa melihat kedekatan hubungan dengan bawahan, Memberikan penghargaan finansial terutama bagi karyawan yang berprestasi, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan juga diperhatikan factor lain seperti pendidikan dan pelatihan, kompensasi finansial, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

REFERENSI

- Undang – Undang Republik Indonesia NO.10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.*
- Anatan, Lina dan Lena Allitan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal,dkk. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simorangkir. 2010. *Pengantar Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Anshari, Hairry. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform2 (4)*, hal: 2483-2496.
- Gustyawan, Reindy. 2014. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom*, hal: 1-7.
- Satriani, Merina Sekar Putri. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*, hal: 1-9.