

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SOFITEL DI BADUNG

**Oleh :
Ni Wayan Juliasih**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar
e-mail : jonnoya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Sofitel Badung, dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sofitel dan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Sofitel. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sofitel dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Sofitel. Populasi yang diteliti adalah karyawan Hotel Sofitel adalah 77 orang dengan pengambilan responden diambil secara *proporsioning*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Nilai F hitung sebesar 208,086 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Nilai $t_{hitung} = 20,167$ sig 0,00 dan t tabel 1,6 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai $t_{hitung} = 7,960$ sig 0,00 dengan nilai t tabel = 1,6 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai $F_{hitung} = 208,086$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,13$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian didapat adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel dan besarnya determinasi ($R^2=0,849$) ini berarti variasi hubungan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kinerja karyawan terkait dengan budaya organisasi perlu memastikan kemampuan berkoordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena indikator tersebut bernilai terendah. Untuk itu perlu dilakukan pelatihan berkoordinasi antar departemen.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at Sofitel Badung Hotel, with the formulation of the problem that are how is the effect of organizational culture and communication partially in the Sofitel Hotel's employee performance and how is the effect of organizational culture and communication simultaneously on the performance of Sofitel Hotel. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and communication partially on the employee performance in Sofitel Hotel and to know the effect of organizational culture and communication simultaneously to the employee performance in Sofitel hotel. The population studied was Sofitel Hotel employees were 77 people with the taking of respondents taken proportionally method sampling. The data analysis technique was used is multiple linear regression analysis. The F count value is 208.086 and sig 0.00, by using a significance level of 5%, its means that there is a positive and significant effect organizational culture and communication on employee performance at Sofitel Hotels. The value of t count = 20,167 sig 0,00 and t table 1,6 at singifikansi level 5% so HO rejected and Hi accepted. Value t count = 7,960 sig 0,00 with value t table = 1,6 at 5% significance level so HO rejected and Hi accepted. The value of F count = 208.086 compared with the value of F table = 3.13, then it turns out that the F count value is greater than the value of F table, and F count in the rejection area of HO. Therefore, HO is rejected and Hi is accepted. The results showed that there was a partial positive and significant effect between organizational culture on employee performance at Sofitel Hotel and the determination coefficient ($R^2 = 0.849$) this meant a variation of the relationship between organizational culture and communication on employee performance at Sofitel Hotel was 84.9% while the rest 15.1% is explained by other factors outside this research. Simultaneously there is positive and significant effect between organizational culture and communication on employee performance at Sofitel Hotels. Based on the result of the research, it can be suggested that employee performance related to organizational culture need to ensure the ability of coordinate among employees in completing the work, because the indicator is the lowest value. For this reason, it is necessary to conduct training in coordination between departments.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Menurut Fajra (2011), satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilan, perusahaan melakukan suatu terobosan, agar bisa menghadapi tantangan yang akan muncul kedepannya. Kinerja karyawan sangat penting di maksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Hotel merupakan sarana penunjang dalam memberikan pelayanan jasa penginapan bagi pengunjung yang melakukan perjalanan atau berlibur. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan, Hotel Sofitel melakukan suatu perbaikan kinerja yang sangat diperlukan organisasi. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi.

Mujiati (2011) menjelaskan bahwa, pelaksanaan proses perubahan memerlukan keterlibatan individu dalam perubahan secara berkesinambungan, karena tanpa perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan di masa depan (Wibowo, 2012:309).

Mudiarta dan Sariyathi (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian elemen yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan. Karyawan Hotel Sofitel selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Bali, khususnya yang menginap di Hotel Sofitel. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen hotel selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Hasil wawancara dan observasi pada pihak hotel, banyak kegiatan rutin dilakukan, agar dapat memberikan manfaat bagi karyawan, sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap hotel. Chay *et al* (Hameed dan Waheed, 2011) menyatakan, apabila organisasi fokus pada kegiatan pengembangan karyawan, maka akan membantu dalam meningkatkan keterampilan para karyawan. Kinerja karyawan menurut Sabir *et al* (2012), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan Mangarrisan Sinaga (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan", menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan. Kosasih, Niki (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi

Keorganisasian Terhadap Kinerja Karyawan (*The Analysis Cultural Organizational And Organizational Commitment Effect On Employee Performance*)”, mengatakan bahwa, kajian budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan adanya penelitian sebelumnya disimpulkan, variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi kemudian untuk diarahkan pada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesamanya dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan yang baik sesuai dengan harapan bagi kemajuan Hotel Sofitel.

Dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi, ditentukan oleh bentuk komunikasi yang dijalankan. Bila terjadi kesalahan dalam komunikasi dapat berdampak pada proses keorganisasi lainnya, dimana proses komunikasi yang dilakukan individu dalam organisasi dapat membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara karyawan Hotel Sofitel.

Komunikasi karyawan sebagai pihak internal Hotel Sofitel tentunya juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan puas yang ingin dimiliki oleh karyawan Hotel Sofitel mempengaruhi prilakunya dalam

berkomunikasi. Jika karyawan merasa puas mendapatkan informasi yang dikomunikasikan dengan cara yang konsisten sesuai dengan apa yang diharapkan, bisa dikatakan karyawan tersebut mengalami kepuasan komunikasi (Muhammad, 2007:88).

Macam-macam komunikasi yang diberikan pada Hotel Sofitel seperti komunikasi vertikal merupakan komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau pimpinan ke bawahan dan bawahan ke pimpinan secara timbal balik, komunikasi horizontal merupakan komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan, dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal dan komunikasi diagonal merupakan komunikasi seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda kedudukan dan bagian. Diharapkan dengan komunikasi ini karyawan dapat berkomunikasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Sofitel.

Mangarrisan Sinaga (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan". Menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan. Dan besarnya sumbangan antara budaya organisasi nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh dari reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,4 %. sedangkan sisanya lagi 15,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

Kosasih, Niki (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Keorganisasian Terhadap Kinerja Karyawan (*The*

Analysis Cultural Organizational And Organizational Commitment Effect On Employee Performance)”, mengatakan bahwa, kajian budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari baik secara parsial maupun secara simultan.

Setiawan (2017) yang berjudul “Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma” menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangarrisan Sinaga (2008), Kosasih, Niki (2014), Setiawan (2017) dengan penelitian ini adalah waktu penelitian dan objek penelitian yaitu Hotel Sofitel.

Variabel bebas yang pertama yaitu budaya organisasi (*organizational culture*) dalam penelitian ini adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan separangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Variabel bebas yang kedua yaitu komunikasi adalah berbagai pertukaran informasi yang berlangsung di dalam Hotel Sofitel dan terkait dengan pola struktur organisasi. Adapun indikator komunikasi menurut Suranto (2010:105) adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Variabel ketiga yaitu kinerja karyawan dalam penelitian ini dimaksudkan adalah merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan Hotel Sofitel yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau

organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofitel Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Sofitel di Badung. Obyek penelitian dalam hal ini adalah budaya organisasi, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian pada Hotel Sofitel menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: variabel terikat yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah budaya organisasi (X_1), dan komunikasi (X_2). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 21.00 For Windows* dengan langkah-langkah analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), analisis uji t (uji parsial) dan analisis uji F (uji simultan).

HASIL DAN PENELITIAN

Pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1), komunikasi (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,093	1,383		0,790	0,432
Budaya organisasi	0,659	0,033	0,940	20,167	0,000
Komunikasi	0,324	0,041	0,371	7,960	0,000
R	= 0,921				
R ²	= 0,849				
F _{hitung}	= 208,086				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: lampiran 4

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,093 + 0,659X_1 + 0,324X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh budaya organisasi (X_1), komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

- $a = 1,093$ berarti apabila budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 1,093.
- $b_1 = 0,659$ berarti apabila budaya organisasi (X_1) dinaikkan satu satuan dan komunikasi (X_2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,659

satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan pada Hotel Sofitel.

- $b_2 = 0,324$ berarti apabila komunikasi (X_2) dinaikkan satu satuan dan budaya organisasi (X_1) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,324 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada Tabel 1 besarnya determinasi ($R^2 = 0,849$) ini berarti variasi hubungan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji T-test

1) Pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 20,167$ sig 0,00 dan t tabel 1,671 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

2) Pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,960$ sig 0,00 dengan nilai t tabel = 1,671 pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini

berarti bahwa dalam keadaan budaya organisasi (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1), dan komunikasi (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F ($F_{\text{-test}}$) dengan nilai = 208,086 dibandingkan dengan nilai $F_{\text{tabel}} = 3,13$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5$ % secara simultan budaya organisasi (X_1), dan komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Sofitel. Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasar pengujian secara empirik didapat koefisien regresi sebesar 0,659 nilai t hitung sebesar 20,167 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Didier Neonisa (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYS .

2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian secara empirik didapat koefisien regresi sebesar 0,324 nilai t hitung sebesar 7,960 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Didier Neonisa (2015) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYS .

3) Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian secara empirik didapat nilai F hitung sebesar 208,086 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Apabila budaya

organisasi dan komunikasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan pada Hotel Hotel Sofitelakan meningkat, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 20,167 > t\text{-tabel} = 1,6$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_2\text{-hitung} = 7,960 > t\text{-tabel} = 1,6$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sofitel. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier $Y = 1,093 + 0,659 X_1 + 0,324 X_2$. Persamaan

regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Sofitel. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 208,086 > F\text{-tabel} = 3,1$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis determinasi dengan R^2 sebesar 0,849 menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 84,9%, sedangkan sisanya 15,1% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi dan komunikasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap yang dapat diberikan sebagai berikut : Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan budaya organisasi maka pihak manajemen perlu memastikan kemampuan berkoordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena indikator tersebut bernilai terendah. Untuk itu perlu dilakukan pelatihan berkoordinasi antar departemen. Terkait dengan komunikasi sebaiknya informasi yang disampaikan pihak manajemen kepada karyawan, dibuat secara lugas, jelas tidak bertele-tele dan mudah dipahami oleh semua kalangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta. Arsara.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Baygono dan Samboda, 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Budi Setiono, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Dalimunte, Asfar Halim. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disnas Informasi Komunitas Informasi Komunikasi dan Pengelola Data Elektronik Kota Medan*. Skripsi.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Dewa Gede Kresna Wirawan, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di sekretariat Daerah Kota Denpasar*, Skripsi
- Didier Neonisa, 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sebuah Organisasi : Studi Kasus PT XYZ*. Humaniora Vol.2 No.1 April 2011. Binus University
- Fahmi, 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh Jilid 1. Jakarta: PT. Gelora Aksara
- Fajra, 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta : PT Grasindo.
- Flippo Edwin, B. 2001. *Manajemen Produksi*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Gaffar, 2007. *CRM dan PMR Hotel (Customer Relationship Management and Marketing Public Relations)*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hamilton dan Cynthia (Abbas dan Yaqoob, 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Hameed, Abdul & Waheed, Aamer, 2012, *Employee Development and Its Affet on Employee Performance A Conceptual Framework. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13 (Spesial Issue – July 201v2)*.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, 2004. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Harun & Ardianto, 2011. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner dan Kinicki, Koesmono, 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kosasih, Niki, 2014. *Komunikasi Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangarrisan Sinaga, 2008. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, 2012. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djokosantoso, Moleyono, 2003, *Culture Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Mudiartha dan Sariyathi, 2011. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta: SAGA.

- Muhammad, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mujiati, 2011. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, 2003. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Rafika Adi Tama Bandung.
- Notoatmodjo, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.
- Raka Sukawati, 2011. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behaviour*. 1998. New Jersey, New York: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Terjemahan*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1*. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Dua Belas. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Renhallindo.
- Sabir, S. Iqbal, J.J., & Rehman, U. K, 2012, *Impact of Corporate Etical Values on Ethical Leadership and Employee Performance*. *International jurnal of Businessand Social Science* 3 (2), 163-171.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Setiawan, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.

- Sinaga, Mangarrisan 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: PT. Soelong Laoet.
- Sinaga, Prima Nugraha S. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*. Skripsi.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 1, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sisdyani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2015. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: PT. Gugus Press.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal*. Ekobis, Vol.7, No.2.
- Wibowo, 2012. *Kinerja Karyawan*, Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, Rozy Munarko. 2009. *Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Bengkel PT. PAL Di Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Program Pendidikan Strata Satu Jurusan Manajemen.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.