

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI KERUPUK UDANG KEMBAR SURABAYA

*THE EFFECT OF COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT TWIN SHRIMP CRACKER HOME INDUSTRY*

Oleh:

Jauhar Rokha Alfatih

Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

E-mail:

jauharrokha97@gmail.com

Abstrak : Persaingan di era globalisasi saat ini semakin ketat, maka sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, variabel budaya organisasi secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, dan variabel lingkungan kerja secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya. Sedangkan secara simultan bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

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

Abstract: Competition in the current era of globalization is getting tougher, so human resources are very important and must be managed properly by company leaders to maintain the existence of the company. This study aims 1) to determine the effect of communication on the performance of the employees of the Surabaya Twin Shrimp Crackers Home Industry, 2) To determine the influence of organizational culture on the performance of the Surabaya Twin Shrimp Crackers Home Industry employees, 3) To determine the effect of the work environment on the performance of the Shrimp Crackers Home Industry employees. Kembar Surabaya, 4) To determine the simultaneous influence of communication, organizational culture and work environment on the performance of the employees of the Surabaya Kembar Shrimp Cracker Home Industry. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study used 30 respondents. The results showed that the communication variable partially or individually affected the performance of the Udang Kembar Krupuk Udang Kembar Home Industry employees, the organizational culture variable partially or individually influenced the performance of the Surabaya Kembar Udang Kembar Home Industry employees, and the work environment variable partially or individually affected the Home Industry employee performance. Surabaya Twin Shrimp Crackers. Meanwhile, simultaneously, the variables of communication, organizational culture, and work environment together affect the performance of the employees of the Surabaya Twin Shrimp Cracker Home Industry

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan di home industri cukup ketat karena produsen berlomba-lomba untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Produk yang berkualitas dilihat dari hasil akhir produk atau produk siap dipasarkan. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, industri harus memperhatikan kinerja karyawan sehingga bisa bersaing dengan industri lain. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesalahan pada saat mengerjakan hanya sedikit dan karyawan tidak mengulang pekerjaannya. Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya merupakan industri olahan pembuatan kerupuk udang rumahan. Usaha pembuatan kerupuk udang ini pada umumnya dalam skala usaha kecil, dikarenakan dalam proses pembuatan kerupuk udang tidak membutuhkan modal besar. Hasil survey di lingkungan kerja.

Selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi disebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Para jaryawan harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Dengan melakukan sosialisasi, diharapkan agar kawayan mengenal semua komponen budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi (Ernawan, 2017:88). Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2015:28). Definisi alternatif Menurut Griffin (2015:59) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Dengan dukungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja yang memadai dapat meberikan suatu dorongan kinerja yang baik bagi karyawannya, sehingga sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Handoko, 2016:9)

Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya terjadi kebisingan dimana letak mesin penggiling berdekatan dengan lokasi olahan krupuk yang membutuhkan suasana tenang dan karyawan memerlukan konsentrasi. Lokasi antar bagian proses produksi yang sempit mengakibatkan ruang gerak antar karyawan terbatas sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang leluasa. Pencahayaan yang kurang terang pada ruangan dapat menjadikan karyawan kurang fokus dalam bekerja. Ventilasi didalam ruangan kurang mencukupi sehingga suhu didalam ruangan meningkat dan karyawan merasa tidak nyaman saat didalam ruangan.

Mengamati kinerja personel perusahaan merupakan salah satu metode untuk melihat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan penilaian hasil dalam suatu program yang berupa output yang keputusannya diambil oleh manager. Dengan melihat fenomena yang terjadi, maka peneliti mengambil penelitian di Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya dengan fokus permasalahan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut maka peneliti perlu mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya”**

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen memiliki pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat Zuhrial (2017:78).

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain, Stoner mendefinisikan bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi

Komunikasi

Menurut Wursanto (2017:31) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan atau penyampaian warta atau berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Menurut Siagian (2015:55) komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja.

Menurut Hardjana (2015:37) menyatakan bahwa dengan komunikasi, karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik.

Budaya Organisasi

Mangkunegara (2015), berpendapat bahwa “Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Kemudian Armstrong (2015:9), berpendapat “Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.”

Kesimpulan dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan

Lingkungan Kerja

Kasmir (2015) mengungkapkan pedapatnya bahwasanya tempat kerja adalah lingkungan atau terciptanya lingkungan yang menyenangkan dan harmonis, yang akan membuat suasana kerja menjadi bermanfaat. Maka dapat mengantarkan pekerjaan individu untuk memperbaiki hal-hal, karena bekerja tanpa gangguan. Kemudian lagi, apabila tidak adanya ketenangan pada tempat kerja itu, maka semua menyebabkan lingkungan kerja menjadi kacau, yang akibatnya pekerjaan itu terganggu.

Menurut Sudarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat perkakas yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Isyandi (2015:34) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Mardiana (2015:78) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2015)

Penelitian Terdahulu

Adi Irawan (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi Horizontal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Jasa Keuangan di Batam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Komunikasi horizontal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi antar rekan kerja yang diterapkan oleh organisasi jasa keuangan di Batam sangat penting dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri serta memiliki pengaruh untuk perkembangan organisasi. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada di dalam organisasi jasa keuangan di Batam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

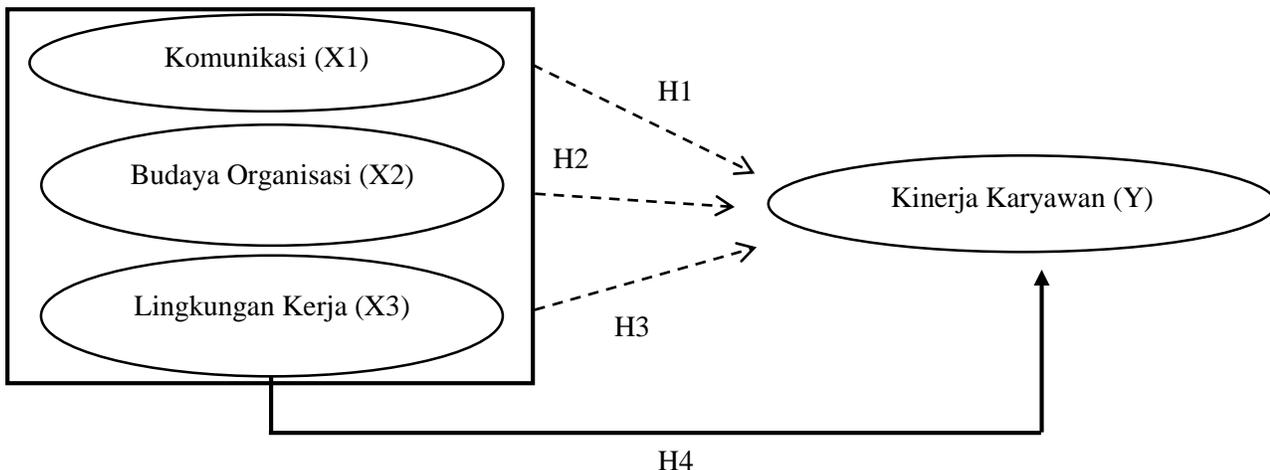
Purnawati (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti semakin baiknya komunikasi yang terjadi, semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk dan semakin baik pula kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Savitri (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji secara serempak (uji F) nilai : 88.171 signifikansi $0.00 < 0.05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Putra (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi, semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk dan semakin baik kondisi lingkungan kerja di Hotel Ramada Bintang Bali Resort and Spa maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai

Rudi Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

KERANGKA KONSEPTUAL



H4
 Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1** : Variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H2** : Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H3** : Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H4** : Variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2016:5) *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah posisi dimana letak penelitian dilaksanakan guna mempermudah peneliti dalam pengambilan data dan sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Home Industri Kerupuk Udang Kembar Surabaya yang dilaksanakan pada bulan April tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi merupakan kumpulan objek penelitian yang memiliki kesamaan sifat yang sudah dibuat oleh peneliti untuk mencari jawaban dari permasalahan sehingga dapat ditarik kesimpulan di akhir. Penelitian ini memiliki Populasi karyawan di Home Industri Kerupuk Udang Kembar Surabaya . Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan Home Industri Kerupuk Udang Kembar Surabaya yang berjumlah 30 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen atau tidak terikat yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Data diolah menggunakan computer dengan bantuan software program SPSS versi 24. Dengan persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Komunikasi
- X₂ : budaya organisasi
- X₃ : lingkungan kerja
- a : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi untuk variabel X₁, X₂
- E1 : Faktor pengganggu atau standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Statement Items</i>	R	Korelasi (R) Sig	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0.667	0,000	Valid
	X1.2	0.753	0,000	Valid
	X1.3	0.759	0,000	Valid
	X1.4	0.746	0,000	Valid
	X1.5	0.506	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.756	0,001	Valid
	X2.2	0.893	0,000	Valid
	X2.3	0.831	0,000	Valid
	X2.4	0.861	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.541	0.022	Valid
	X3.2	0.579	0.000	Valid
	X3.3	0.541	0.022	Valid
	X3.4	0.639	0.000	Valid
	X3.5	0.529	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.587	0,000	Valid
	Y.2	0.433	0,000	Valid
	Y.3	0.449	0,000	Valid
	Y.4	0.459	0,000	Valid
	Y.5	0.500	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf Signifikasi	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,767	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,870	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,718	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa 4 variabel memiliki *statement items* masing masing, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliable karena rhitung > rtabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,800.

Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linier Beranda

Table 3. Hasil Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
----------	---	------------	------	---	------	------------

Konstanta	3,557	2,351		1,513	1,513	
Komunikasi	0,077	0,095	0,052	3,810	3,810	Signifikan
Budaya Organisasi	0,020	0,048	0,035	3,417	3,417	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,111	0,100	0,102	3,108	3,108	Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2021

a. Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0.001 yang artinya nilai signfiikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. nilai T_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar 3.810 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.523 > 2.042$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien regresi signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

b. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0.008 yang artinya nilai signfiikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. nilai T_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar 3.417 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.417 > 2.042$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien regresi signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Kembar Surabaya.

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0.002 yang artinya nilai signfiikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. nilai T_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar 3.108 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.108 > 2.042$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien regresi signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

Hasil Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1343.263	3	335.816	87.657	.000 ^b
Residual	325.637	26	. 3.831		
Total	1668.900	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, budaya organisasi, Lingkungan kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen memperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87.657 > 2.472$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	0,566	1,768
Budaya Organisasi (X ₂)	0,326	3,069
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,270	3,701

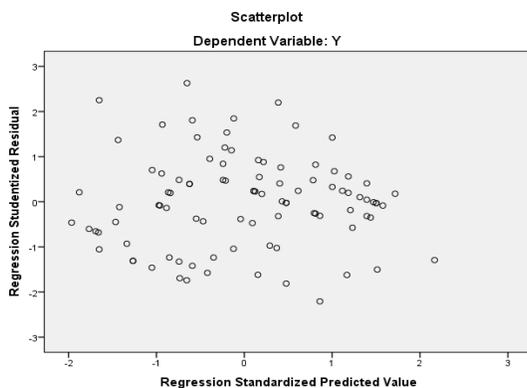
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas, dengan menggunakan VIF diperoleh nilai sebagai berikut : Komunikasi (X₁) sebesar 1,768, budaya organisasi (X₂) sebesar 3,069 Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 3,701 maka dapat dikatakan semua variabel tidak mengalami gejala multikolinieritas karena nilai VIF <10 dan *tolerance* >0,1

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah

Berdasarkan dari pola *Scatterplot* diatas menunjukkan hasil output SPSS gambar *Scatterplot* didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.796	1.957	1.299

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

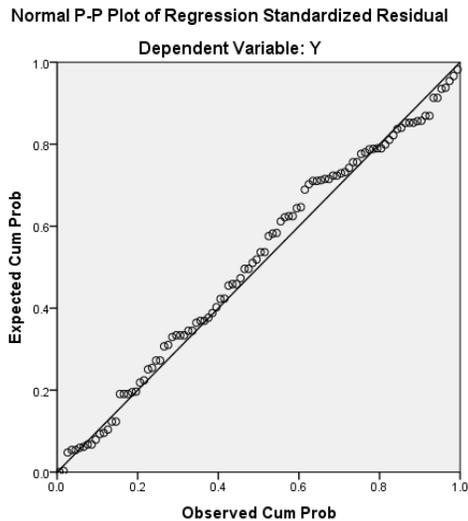
b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Hal ini dikarenakan nilai durbin-watson menunjukkan angka 1.299 yang berarti diantara nilai positif dua dan negatif dua. Dengan demikian hal tersebut tidak ada masalah autokorelasi

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik tersebut. Gambar tersebut menunjukkan hasil perhitungan menggunakan grafik normal probability plot dengan hasil titik-titik berada diekitar garis diagonal. Dengan demikian dinyatakan data memiliki distribusi normal

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0,077	3,810	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi	0,020	3,417	0,008	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,111	3,108	0,002	Signifikan
Konstanta	: 3,557	F hitung	: 87,657	
R	: 0,897	Sig.	: 0,000	
R square	: 0,805			

Sumber : Data Diolah, 2021

Maka model regresi yang dihasilkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y = 3.557 + 0.077X_1 + 0.020X_2 + 0.111X_3 + e$

- a. Bilangan konstanta
Nilai konstanta sebesar 3.557 yang berarti bahwa apabila nilai dari komunikasi (X1), Budaya Organisasi(X2), Lingkungan Kerja (X3) adalah tidak ada kenaikan dari variabel komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 3.557.
- b. Koefisien Komunikasi (X1)
Nilai koefisien dari variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regres sebesar 0.077 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Koefisien regresi sebesar 0.077 ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai komunikasi akan menambah skor/nilai kinerja karyawan sebesar 0.130.
- c. Budaya Organisasi (X2)
Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi adalah 0.020 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Koefisien regresi sebesar 0.020 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai budaya organisasi akan menambah skor/nilai budaya organisasi sebesar 0.020
- d. Lingkungan Kerja (X3)
Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,111. Demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja turun satu

satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,111 , dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja konstan atau tetap.

Pembahasan

Penelitian ini memilih variabel Lingkungan Kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 3.810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.042$ dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05.. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi dimana merupakan suatu proses sekaligus sarana untuk saling berbagi informasi antara para anggota atau pihak yang berada dalam organisasi. Formasi ini yang kemudian digunakan untuk menyamakan pandangan para anggota, menentukan tujuan, hingga memutuskan suatu pilihan yang harus diambil oleh organisasi tersebut. Selain dengan cara berkomunikasi pada umumnya, dalam organisasi pun terdapat cara khusus untuk berkomunikasi yang ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Farid (2020) yang hasil penelitiannya terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Aprina (2017) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 3.417$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.042$ dan nilai signifikansi 0.008 lebih kecil dari 0.05. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selama karyawan masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja karyawan terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riska (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Arif (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 3.108$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.042$ dan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 Lingkungan kerja perusahaan yang secara umum terkategori baik, tampak dari penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung ketelitian dan kelancaran dalam bekerja, kebersihan dan kerapian tempat kerja serta sirkulasi udara sudah cukup. Hal ini dapat terlihat dari karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan lingkungan kerja yang sangat baik seperti penerangan yang cukup, kenyamanan serta kebersihan tempat kerja yang baik sehingga mendukung kelancaran dan ketelitian dalam bekerja. Hal itu sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan (Eko, 2015:51). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdiyanto (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2018) bahwa menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olah data melalui uji F (Simultan) komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar 87.657 > dari $F_{tabel} 2.472$ dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, artinya jika perusahaan menerapkan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi dimana merupakan suatu proses sekaligus sarana untuk saling berbagi informasi antara para anggota atau pihak yang berada dalam organisasi. Selain dengan cara berkomunikasi pada umumnya, dalam organisasi pun terdapat cara khusus untuk berkomunikasi seperti menggunakan memo atau catatan kecil, surat-menyurat, peraturan dan kebijakan yang ditentukan. Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdiyanto (2016) bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2018) bahwa menunjukkan budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
2. Variabel budaya organisasi secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial atau individu mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
4. Komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya, dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hendaknya bisa selalu konsisten dan semakin ditingkatkan lagi untuk memberikan kinerja karyawan, sehingga dengan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan standart, maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar suatu saat nanti lebih bisa mengeksplorasi permasalahan yang berada dalam lingkup perusahaan ini maupun perusahaan lain yang sejenis agar bisa dipecahkan dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan. Dan juga bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya memperluas variabel yang diteliti. Dengan harapan hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Jurnal Widya Cipta. Vol 2. No. 1.
- Anita. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Arikunto, Nugraha. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

- Fandi Rorin. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo*. Jurnal Manajemen Branchmark. Vol. 3. Issue. 3.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gujarati. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo
- Handoko, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hardjana. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kustikari. 2016. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kuswandi. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Moeljono. 2017. *Konsep Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Mulyana. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Purnawati. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT. Bank Sumut, Cabang Sidikalang)*. JOM FISIP. Vol. 3. No. 2.
- Rahmawati. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 6. No. 2.
- Rakhmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Ruslan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Satlita. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Sekaran. 2016. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian. 2015. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sunarto. 2017. *Komunikasi Dalam Hubungan Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.