

Determinasi Kinerja Karyawan PT. Tempindo Jasatama Jakarta

Oleh:

**M. Imam Muttaqijn
Shanti Meilinda Sari
Universitas Muhammadiyah Tangerang**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinasi kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama. Yang menjadi determinasi kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 63 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi dan kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama dengan menggunakan analisis regresi, dengan menggunakan alat software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: (1) variabel komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,432 > 1,999$; (2) Budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $9,267 > 1,999$, Dan secara simultan variabel komunikasi organisasi (X_1), budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $44,291 > 3,15$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 6.854 + 0,156 X_1 + 0,683 X_2 + e$ dengan koefisien determinasi sebesar 40,4%. Ini berarti bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Komunikasi organisasi, Budaya organisasi, Kinerja karyawan.*

1. Pendahuluan

Perusahaan memiliki sasaran untuk meningkatkan kinerja organisasi. Agar mencapai kinerja organisasi tersebut, maka tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Salah satu langkah yang dapat dijalankan adalah

mengelola manajemen kinerja karyawannya. Manajemen kinerja, setiap kegiatan karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008:256).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komunikasi organisasi. Organisasi menginginkan agar tercapai komunikasi yang efektif. Elemen-elemen dasar yang membentuk komunikasi mencakup komunikator, pengkode, pesan, media perantara, pengurai, penerima pesan, umpan balik, dan suara derau (Ivancevich, dkk. 2007:116).

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang menunjukkan identitas perusahaan itu sendiri. Budaya tersebut berkembang dalam rangka mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Wibowo (2016:247) menjelaskan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan daripada organisasi yang tidak melakukan perubahan budaya. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Jujung dan Dewie (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X.

Hasil observasi di PT. Tempindo Jasatama Jakarta yang merupakan outsourcing P&G Indonesia, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan masih perlu adanya peningkatan karena masih terdapat beberapa komunikasi yang masih belum efektif. Sedangkan budaya organisasi yang sudah dibentuk perusahaan tentunya masih perlu perbaikan-perbaikan.

Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu beberapa faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi dan budaya organisasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. TempindoJasatama?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama?

2. Landasan Teori

Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah *exchange of information between a sender and a receiver and the inference (perception) of meaning between the individuals involved* Kinicki, Fugate (2018:334) Komunikasi merupakan pengiriman informasi dari pengirim pesan kepada penerima pesan melalui media dan terdapat proses umpan balik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi terdiri dari pihak *sender* atau komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan dalam Anwar (2011:148-149) sebagai berikut:

- a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.
- b. Faktor dari *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan dan

nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melakukan kinerjanya (Wibowo, 2016:16).

Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68) adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan para anggota sebuah identitas organisasi
- b. Memfasilitasi komitmen bersama
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- d. Membentuk perilaku dengan membantu para anggota memahami lingkungan sekitar mereka

Kinerja

Dessler (2011:322) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya.

Terdapat beberapa sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja diantaranya kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dicerminkan dari kinerja (Rivai, 2010:548).

Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filafat positivisme, metode ini digunakan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, maka dari itu penulis menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Tabel: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Kuesione r Item
Komunikasi Organisasi (X ₁)	Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima pesan dan adanya umpan balik antara individu. Kinicki, Fugate (2018:334)	1. UmpanBalik 2. ReaksiSpontan 3. Perasaan Bebas Berpendapat 4. Perhatian 5. Kejujuran	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. (Wibowo, 2016:16).	1. KesadaranDiri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi Tim	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya. Dessler (2011:322).	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Orientasi tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
----------------------	---	--	------------------------------

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan obyek penelitian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tempindo Jasatama yang berjumlah 63 karyawan.

Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel populasi. Di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sample yaitu sebanyak 63 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penyajian Data

Data dalam penelitian ini dihasilkan melalui kuesioner yang dilakukan di PT. Tempindo Jasatama yang telah diambil menggunakan sampel sebanyak 63 responden, yaitu para karyawan PT. Tempindo Jasatama, berikut adalah yang berupa karakteristik yang disajikan dalam bentuk data sebagai berikut

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

Di bawah ini akan diuraikan lebih lanjut mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1: Jenis Kelamin Responden

No	Uraian		Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	36	57
		Perempuan	27	43
Jumlah			63	100

Dari table tersebut jumlah responden 63. laki-laki (57,1%), sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak (42,9%).

Tabel 2: Tingkat Pendidikan Responden

No	Uraian		Jumlah	Prosentase (%)
1	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	26	41.3
		D3	4	5
		S1	30	47.6
		S2	3	6.1
Jumlah			63	100

Dari tabel tersebut bahwa tingkat pendidikan terbanyak didominasi S1 sebanyak 47.6% sedang paling sedikit S2 sebanyak 6.1%.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0.704	0.273	Valid
	X _{1.2}	0.731	0.273	Valid
	X _{1.3}	0.660	0.273	Valid
	X _{1.4}	0.681	0.273	Valid
	X _{1.5}	0.793	0.273	Valid
	X _{1.6}	0.775	0.273	Valid
	X _{1.7}	0.787	0.273	Valid
	X _{1.8}	0.716	0.273	Valid
	X _{1.9}	0.771	0.273	Valid
	X _{1.10}	0.792	0.273	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0.814	0.273	Valid
	X _{2.2}	0.794	0.273	Valid
	X _{2.3}	0.796	0.273	Valid
	X _{2.4}	0.780	0.273	Valid

	X _{2.5}	0.653	0.273	Valid
	X _{2.6}	0.616	0.273	Valid
	X _{2.7}	0.744	0.273	Valid
	X _{2.8}	0.723	0.273	Valid
	X _{2.9}	0.698	0.273	Valid
	X _{2.10}	0.584	0.273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.893	0.273	Valid
	Y.2	0.803	0.273	Valid
	Y.3	0.821	0.273	Valid
	Y.4	0.842	0.273	Valid
	Y.5	0.709	0.273	Valid
	Y.6	0.792	0.273	Valid
	Y.7	0.792	0.273	Valid
	Y.8	0.805	0.273	Valid
	Y.9	0.839	0.273	Valid
	Y.10	0.792	0.273	Valid

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai r hitung > dari 0,273, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Kategori
1.	Komunikasi organisasi (X ₁)	0,784	0,600	Reliabel
2.	Budaya organisasi (X ₂)	0,848	0,600	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (X ₃)	0,822	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai *cronbacchs alpha* > r kritis 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel di atas dinyatakan reliabel.

Pembahasan Hasil

Pada pembahasan ini terdiri dari pembahasan secara parsial dan simultan antara variabel independen X₁ dan X₂ dengan dependen (Y).

1) Pengaruh komunikasi organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi, sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.666	4.908		2.988	.004
	komunikasi organisasi	.640	.118	.571	5.432	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

tkan nilai sebagai berikut:

$$Y = 14,666 + 0,640 X_1 + \varepsilon$$

Koefisien regresi X₁ sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai komunikasi, maka nilai peningkatan jumlah kinerja pegawai bertambah sebesar 0,640, dengan konstanta sebesar 14,666. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah positif.

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.315	3,440

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji t pada variable komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,432$ dan $t_{table} 1,999$ sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ ($5,432 > 1,999$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi, sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.660	3.423		2.822	.006
	budaya organisasi	.773	.083	.765	9.267	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
didapatkan nilai sebagai berikut:

$$Y = 9,660 + 0,773 X_1 + \varepsilon$$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,773 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai budaya organisasi, maka nilai peningkatan jumlah kinerja pegawai bertambah sebesar 0,773, dengan konstanta sebesar 9.660. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Hasil uji koefisien determinasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.578	2,700

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji t pada variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 9,267 dan t_{table} 1,999 sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ ($9,267 > 1,999$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda, sebagai berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	6.854	4.024		1.703	.094
	komunikasi organisasi	.156	.120	.139	1.306	.196
	budaya organisasi	.683	.108	.676	6.335	.000

Sehingga didapat

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 atkan nilai sebagai berikut:

$$Y = 6,854 + 0,156 X_1 + 0,683 X_2 + \epsilon$$

Konstanta sebesar 6,856 menunjukkan bahwa jika tidak ada komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan sebesar 6,856. Dan hasil regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.583	2.685

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi organisasi

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,596, artinya 59,6% variabel Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi. Dan 40,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Berdasarkan hasil nilai uji F diperoleh nilai F_{hitung} 44,291 dan F_{tabel} 3,15 sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,291 > 3,15$), maka berarti H_0 ditolak H_a diterima, maka hasil uji F dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama.. Hal ini di dapat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 5,432 > 1,999 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempindo Jasatama. Hal ini di dapat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung}

9,267 > 1,999 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tempindo Jasatama. Berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 44,291 nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} 3,15 dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Angelo Kinicki, Mel Fugate (2018) *Organizational Behaviour, A Practical Problem Solving Approach*, Second Edition, Mc. Graw Hill Education New York.
- Ivancevich John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi ketujuh, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* Jurnal BISMA – Bisnis dan Manajemen – Volume 8 No. 2 Februari 2016, Surabaya.
- Kreitner Robert, Angelo Kinicki (2014), *Perilaku Organisasi*, edisi Sembilan, terjemahan, Salemba Empat Jakarta.
- Mondy R. Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Wibowo (2016), *Budaya Organisasi*, Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan ketiga PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.