

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mendapatkan hasil maksimal dari sistem internal adalah tujuan setiap perusahaan. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia dikelola dengan baik.¹ Selain mengatasi masalah dan mengembangkan keterampilan, manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk membina perilaku karyawan yang mendorong kinerja optimal. Di tengah hal tersebut, organisasi, khususnya lembaga keuangan syariah, mencari sumber daya manusia yang berkaliber tinggi dan sumber daya berkualitas untuk meningkatkan upaya organisasi mereka dari sekedar operasi rutin menjadi peningkatan kemampuan yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Namun demikian, pertumbuhan lembaga keuangan syariah tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang memadai sehingga sering terjadi penyimpangan dalam praktik dan transaksi keuangan dilapangan.²

Suatu perusahaan dapat mencapai potensi maksimalnya bila didukung oleh kinerja yang patut dicontoh. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, perlu adanya bimbingan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan harus mempromosikan budaya peningkatan produktivitas di antara personelnnya, mengoordinasikan aktivitasnya dengan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Maka dari itu, organisasi menginginkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membimbing dan memaksimalkan kinerja staf secara efektif.

¹Budi Gautama Siregar, Peranan Quality of life dalam Meningkatkan Kinerja, Jurnal Yurisprudencia, Vol. 2 No. 1 (juni 2016),

² Tjunju Yuniasih, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bandung: Alfabet, 2011), 10.

Gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan faktor terkait lainnya semuanya berdampak pada kinerja seseorang, menurut Siagian.³

Komunikasi yang efektif antara pimpinan, karyawan, dan rekan kerja merupakan faktor krusial dalam menumbuhkan kinerja tinggi. komunikasi yang efisien sangat penting untuk kelancaran operasi perusahaan. Semakin setiap perusahaan membina komunikasi yang efisien, maka karyawan akan semakin produktif dalam menjalankan tugasnya.⁴

Salah satu cara terpenting agar orang dapat menyampaikan ide dan informasi satu sama lain adalah melalui komunikasi. Ketidakmampuan dalam melaksanakan upaya komunikasi dapat mengakibatkan konsekuensi merugikan yang signifikan. Berbagai temuan penelitian membuktikan bahwa komunikasi yang tidak memadai menjadi akar penyebab perselisihan dan konflik antar individu atau organisasi.⁵ Oleh karena itu organisasi maupun perusahaan sebaiknya memperhatikan kualitas komunikasi baik internal maupun eksternal agar dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, di harapkan BMT UGT Nusantara dapat mencapai tujuan dan visi-misinya dengan efektif.

Budaya organisasi, selain komunikasi, merupakan komponen yang membantu meningkatkan produktivitas pekerja. Menurut Moeljono dan Sudjatmiko dalam Mariani. Budaya perusahaan mengacu pada serangkaian nilai yang muncul dalam suatu perusahaan dan diekspresikan melalui tindakan kolektif para anggotanya. Selama nilai-nilai perusahaan belum mempengaruhi perilaku anggotanya dan

³ Tri Mulyani Kartini “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Pelita Ilmu, Vol. 14 No.02 (Oktober 2020), 58.

⁴ Ednisasiy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (jakarta :Prenada media Grup, 2010), 41.

⁵ Akhmad Muhammadin,dkk, *Teori dan Prilaku Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 65.

belum ditetapkan sebagai budaya perusahaan, maka nilai-nilai tersebut tidak akan berdampak. Asumsi dan norma bersama yang meresapi suatu organisasi dan membentuk cara para anggotanya bertindak dikenal sebagai budaya organisasi.⁶

Simbol memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Merek dagang, gedung, perabot kantor, dan seragam adalah manifestasi nyata yang umumnya dilihat sebagai representasi simbolis dari budaya organisasi. Kadang-kadang, simbol-simbol organisasi muncul secara organik, seperti penggunaan seragam tidak resmi oleh karyawan dalam suatu perusahaan.⁷ Penting bagi organisasi untuk memiliki budaya perusahaan yang kuat dan terimplementasi dengan baik. Hal ini dapat membantu membentuk pola perilaku karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai yang di anut oleh organisasi. Simbol-simbol yang terkait dengan organisasi juga dapat menjadi faktor penting dalam membentuk budaya yang kuat.

Pertumbuhan yang signifikan di bidang perbankan syariah Indonesia terjadi pada tahun 2008, yang dilandasi oleh Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008.⁸ Pendirian BMT dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas usaha perekonomian demi kemajuan anggotanya dan masyarakat secara keseluruhan. Selain memiliki ciri-ciri sebagai usaha ekonomi yang mandiri, diusahakan secara mandiri dan dikelola dengan baik, serta fokus pada kesejahteraan anggotanya dan masyarakat setempat.⁹

⁶ Alibaba, Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semin Bosoa Maros *jurnal ekonomi dan keuangan*, Vol.18, No.4 (2014), 529.

⁷ Samsinar S dan A Nur Aisyah Rusnali *Komunikasi, AntarManusia* (GiallorossiPublisher, 2017), 170

⁸ Ikit, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Yogyakarta: Canva Media, 2018), 9.

⁹ Dr. Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia* (Jakarta : Kencana, 2015), 316-318

Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur secara resmi mengakui Koperasi BMT UGT Sidogiri pada tanggal 22 Juli 2000, menyusul berdirinya koperasi tersebut pada tanggal 6 Juni 2000 di Surabaya. Pada bulan Desember 2020, koperasi ini mengalami rebranding dan saat ini dikenal sebagai KSPPS BMT UGT Nusantara. Koperasi ini didirikan oleh kumpulan orang-orang yang mempunyai profesi yang sama, khususnya mengurus urusan para guru di Pondok Pesantren Sidogiri. Pengurus koperasi ini secara konsisten menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan dan memajukan seluruh aspek operasional organisasi dan bisnis.¹⁰

Karim Consulting Indonesia menganugerahkan predikat “The Best Islamic Micro Finance” untuk Koperasi UGT Nusantara pada tahun 2014. Koperasi ini memiliki aset melebihi 50 miliar dan mencapai skor maksimal 288,62. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan dana eksternal (DPK), tingkat pertumbuhan keuangan, dan tingkat profitabilitas (ROA & ROE) yang diperoleh dari laporan keuangan periode 31 Desember 2011 sampai dengan 1 Desember 2012. BMT UGT Nusantara telah telah mendapatkan penghargaan ini untuk kedua kalinya oleh Karim Consulting Indonesia, setelah sebelumnya meraih pengakuan serupa pada tahun 2013. Penghargaan Keuangan Mikro Syariah Terbaik tahun 2014 ini merupakan wujud pengakuan atas profesionalisme pengurus Koperasi BMT UGT Nusantara dari entitas lain.¹¹

Penghargaan yang diperoleh oleh koperasi BMT UGT Nusantara menunjukkan keberhasilan dalam pengelolaan organisasi yang baik. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui upaya para pekerjanya yang

¹⁰ Blog BMT UGT Nusantara, di akses dari <http://bmtugtnusantara.co.id>, pada tanggal 20 Maret 2023 pukul 22:20

¹¹ *ibid.*

produktif dan sukses dapat dipahami dengan lebih baik dengan mempelajari bagaimana komunikasi dan budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Seiring dengan pertumbuhan BMT UGT Nusantara khususnya di kabupaten Pamekasan, persaingan antar lembaga nonbank semakin ketat dan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan indikator penyeimbang kinerja karyawan yang dapat mempertahankan kinerja yang baik. Peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Nusantara Se-Kabupaten Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini didasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya :

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja BMT UGT Nusantara se Kabupaten Pamekasan, dan apakah berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai?
2. Di Kabupaten Pamekasan apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMT UGT Nusantara Kabupaten Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan penelitian ini diperlukan untuk merumuskan masalah seperti yang disebutkan di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana staf BMT UGT Nusantara di Kabupaten Pamekasan terpengaruh oleh komunikasi mengenai kerjanya.
-

2. Untuk mengetahui bagaimana budaya BMT UGT Nusantara Kabupaten Pamekasan mempengaruhi produktivitas pegawainya.
3. Untuk menguji dan mengevaluasi bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di BMT UGT Nusantara Kabupaten Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian mengacu pada postulat atau premis mendasar yang diakui kebenarannya oleh peneliti. Peran asumsi mendasar dalam penelitian merupakan bagian integral dari landasan pemikiran dan perilaku dalam melakukan penelitian, dengan tujuan untuk menyoroti variabel yang diteliti dan menetapkan hipotesis.¹²

Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin baik komunikasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan di BMT UGT Nusantara, semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Kinerja pegawai akan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi BMT UGT Nusantara yang kuat dan positif.
3. Di BMT UGT Nusantara, kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan cara pegawai berkomunikasi satu sama lain..

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara mengenai suatu masalah penelitian yang mempunyai dukungan bukti yang terbatas sehingga memerlukan pengujian empiris.

¹² Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015. 10

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di BMT UGT Nusantara Se-Pamekasan.
- H2: Terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di BMT UGT Nusantara Se-Pamekasan.
- H3: Terdapat korelasi yang kuat dan positif antara komunikasi dalam suatu organisasi dengan budayanya yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai BMT UGT Nusantara Se-Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik dari segi teori maupun penerapan praktisnya :

1. Kegunaan Secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas pekerja melalui penelitian ini.

b. Bagi Akademisi

Temuan penelitian dapat memberikan tambahan wawasan atau informasi praktis bagi akademisi dalam merumuskan gagasan terkait upaya peningkatan kinerja.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Perusahaan atau BMT UGT Nusantara di Pamekasan dapat memperoleh manfaat besar dari wawasan yang diberikan oleh penelitian

ini, yang berupaya membantu mereka meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Hasilnya, kinerja keseluruhan organisasi akan meningkat, dan kebijakan masa depan akan lebih terinformasi.

b. Bagi Masyarakat

Masyarakat akan lebih siap dalam mengevaluasi dan memilih lembaga simpan pinjam dengan bantuan data yang dikumpulkan dari penelitian ini.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan data yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk mendalami kajian komunikasi dan budaya organisasi. Hal ini mencakup pengujian aspek budaya yang eksplisit, seperti peraturan, serta aspek implisit, yang diwujudkan dalam perilaku karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

X1 dan X2 merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan Y merupakan variabel dependen. Untuk menghindari variabel yang terlalu digeneralisasikan dalam penelitian, perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap ruang lingkup materi yang akan diselidiki. Secara khusus:

a. Komunikasi

Komunikasi termasuk pada variabel bebas/*independent* (XI)¹³

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan

¹³ L.Fandhi Ahmad Zia S. "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Manggala Kabupaten Tulang Bawang" *Jurnal kebijakan dan pelayanan publik* Vol. 3 No. 1 (2017), 21-22.

- 3) Pengaruh Pada Sikap
- 4) Hubungan Yang Makin Baik
- 5) Tindakan

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi termasuk pada variabel/independen (X₂)¹⁴

- 1) Aturan-Aturan
- 2) Norma
- 3) Filosofi
- 4) Nilai-Nilai Dominan
- 5) Peraturan-Peraturan
- 6) Iklim Organisasi

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk pada variabel terikat/dependent (Y)¹⁵

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

2. Ruang Lingkup Lokasi

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara di Kabupaten Pamekasan bakal menjadi pusat penyidikan ini. Berikut cabang-cabang yang membentuk BMT UGT Nusantara: BMT UGT Nusantara Capem

¹⁴ Abdi Sakti Walenta, dkk, *Manajemen Perubahan, Menuju Organisasi Produktif* (Bandung : Media Sains Indonesia, 2023), 116.

¹⁵ Febrianti, dkk, *Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital* (Yasasan Kita Menulis, 2020), 130.

Tlanakan, BMT UGT Capem Proppo, BMT UGT Nusantara Capem Pakong, BMT UGT Nusantara Capem Pengantenan, BMT UGT Nusantara Capem, BMT UGT Nusantara Capem Pangendingan, dan BMT UGT Nusantara Capem Pasean.

H. Definisi Istilah

Tujuan dari definisi kata ini adalah untuk mengurangi perbedaan pemahaman atau ambiguitas dalam arti. Oleh karena itu, peneliti memberikan definisi yang tepat untuk istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian. Definisi istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi didefinisikan oleh Redding dan Sanborn sebagai tindakan menyampaikan dan menerima informasi dalam organisasi yang rumit. Area ini mencakup berbagai gaya komunikasi, termasuk hubungan horizontal, ke atas, ke bawah, hubungan antarmanusia, interaksi asosiasi manajemen, dan komunikasi internal.¹⁶
2. Budaya organisasi mengacu pada seperangkat keyakinan dan nilai-nilai yang tertanam dan diikuti oleh suatu organisasi. Pola keyakinan dan nilai-nilai ini memberikan arti penting bagi organisasi dan berfungsi sebagai landasan bagi norma-norma perilakunya.¹⁷
3. Menilai seberapa efisien dan produktifnya. Dalam konteks ini, “kinerja” mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya atau hasil yang mereka hasilkan untuk pemberi kerja. Kinerja dapat digambarkan sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan, diukur dari segi kualitas dan

¹⁶ Ardial, Komunikasi Organisasi-Studi Kasus Tentang Komunikasi Organisasi Terhadap Pegawai (Pancing V Komp : Lembagab Penelitian dan Penulisan Ilmiah, 2018),12.

¹⁷ Pahlawansjah Harahap, *Budaya organisasi* (Semarang Universitas Press, 2011), 15.

jumlah tugas yang diselesaikan, selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.¹⁸

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari duplikasi usaha, maka di perlukan adanya pembahasan terlebih dahulu sebagai tolak kur yang akan di bahas selanjutnya. Beberapa permasalahan relevan ditemukan selama penulis melakukan penelusuran penelitian ilmiah terkait dengan topik bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja personel BMT UGT Nusantara di Kabupaten Pamekasan :

1. Penelitian yang diberi nama “Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja BMT Sidogiri Kota Malang” telah dilakukan pada tahun 2019 oleh Nurul Sahra dan Siswanto. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja BMT Sidogiri yang berlokasi di Kota Malang. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik asosiatif. Metodologi sampel sensus digunakan dalam percobaan ini, dengan pemilihan acak sebanyak 48 responden. Informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara langsung. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Penelitian menunjukkan bahwa penggabungan

¹⁸ Alexander Anggono *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik* (indramayu : Adanu Abimata,2021), 206.

budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.¹⁹

2. Pada tahun 2019, Neneng Herdiyanti melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bogor. Hasil investigasi ini dipublikasikan pada tahun yang sama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan pada akhirnya memperoleh temuan mengenai dampak budaya perusahaan dan gaya komunikasi PT Pos Indonesia (Persero) Bogor terhadap produktivitas staf. Upacara tersebut juga dihadiri oleh staf PT Pos Indonesia (Persero) Bogor, kantor pusat perusahaan. 67 orang dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam percobaan ini. Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan analisis regresi linier dengan SPSS 22. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi PT Pos Indonesia Bogor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Landasan penafsiran ini terletak pada metodologi yang digunakan. Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan cukup besar, yaitu sebesar 57% dari total dampak.²⁰
3. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2020 oleh Endang Tri Lestari, Sofiyon Matondang, dan Erwin Pardede. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dalam mengawasi produktivitas

¹⁹ Nurul Sahria dan Siswanto, Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang, *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol.7, No. 4 (2022),

²⁰ Neneng Hardiyanti, "Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2019)

pegawainya, dengan penekanan khusus pada praktik komunikasi dan budaya organisasi. Sampel penelitian berjumlah 329 orang yang bekerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Besar sampel dihitung menjadi 181 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang diperlukan untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan analisis dokumentasi. Pendekatan analisis data menggunakan prosedur regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Bukti dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan tingkat produksinya. Budaya organisasi dan komunikasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dengan nilai R-squared sebesar 0,638 dapat disimpulkan bahwa hubungan ini sangat kuat. Oleh karena itu, dapat ditunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi bertanggung jawab atas 63,80 persen variabilitas kinerja karyawan. Sebanyak 36,20 persen permasalahan lainnya mungkin disebabkan oleh variabel seperti lingkungan kerja dan tingkat pelatihan. Penelitian ini tidak menawarkan solusi atau penjelasan apa pun untuk komponen-komponen tertentu.²¹

4. Penelitian yang diberi nama “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank OCBC Nip Tbk Pematangsiantar” dilakukan oleh Juliana pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian lapangan dan analisis komprehensif

²¹ Endang Tri Lestari, dkk, Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai badan pengelola pajak dan retribusi Daerah Kota medan, juran Prointegrita, Vol, No. 1 (April 2020)

dari literatur yang relevan. Penelitian ini melibatkan populasi tiga puluh orang yang bekerja di PT Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar. Kebetulan, metode pengambilan sampel jenuh adalah pendekatan yang digunakan untuk pengambilan sampel. Peneliti menggunakan beberapa metodologi, termasuk survei, wawancara, dokumentasi, dan observasi yang cermat, untuk mengumpulkan informasi. Beberapa metode analisis yang digunakan antara lain regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, pengujian hipotesis, dan proses deskriptif kuantitatif lainnya. Berikut adalah ikhtisar singkat hasil penelitian: 1) Organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat, menjaga komunikasi yang baik di semua tingkatan, dan terus-menerus mencapai hasil luar biasa melalui para pekerjanya. Studi regresi menunjukkan hubungan positif antara komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kinerja. Persamaan yang menyatakan hubungan ini adalah $\hat{Y} = 10,536 + 0,232X_1 + 0,178X_2$. Terdapat korelasi positif yang tinggi ($r = 0,764$) antara komunikasi dalam organisasi, budaya bisnis, dan kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komunikasi menyumbang 58,4 persen variasi kinerja karyawan. 4. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) salah dan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.²²

5. Tri Mulyani Kartini-lah yang bertanggung jawab melakukan penelitian ini. Untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.XY”, maka dilakukan penelitian ini.

²² Juliana, Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank OCBC Nip Tbk Pematangsiantar, *Jurnal Maker*, Vol.2. No.1 (juni 2016).

Penelitian ini diikuti oleh 262 orang yang masing-masing bekerja di PT XY. Untuk keperluan penyelidikan kuantitatif ini, lima puluh karyawan PT XY diminta mengisi kuesioner. Metode regresi linier berganda SPSS digunakan untuk tujuan analisis data. Dalam perjalanan penelitian ini, pengaruh tiga komponen berbeda dieksplorasi. Faktor pertama adalah komunikasi, faktor kedua adalah budaya organisasi, dan faktor ketiga adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat, sedangkan budaya organisasi dan komunikasi merupakan faktor bebas. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi PT XY dan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Semua faktor tersebut mempunyai hubungan erat satu sama lain, sebagaimana ditunjukkan oleh kesimpulan penelitian yang bersifat konklusif dan teoretis. Untuk lebih spesifiknya, komunikasi dan budaya organisasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan.²³

²³ Ibid.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Norul Sahria dan siswanto (2019)	Budaya organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Komunikasi (X3) Kinerja(Y)	Regresi linier berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja personel BMT Sidogiri Kota Malang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan dan komunikasi.
2	Neneng Herdiyanti (2019)	Budaya organisasi (X1) Komunikasi (X) Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Pos Indonesia Bogor dipengaruhi secara signifikan baik secara parsial maupun simultan oleh budaya organisasi dan komunikasi.
3	Endang Tri Lestari, Sofian	Komunikasi (X1) Budaya	Regresi linier	Menurut penelitian,

	Matondang, dan Erwin Pardede (2020)	Organisasi (X2)	berganda	kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Kota Medan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi.
4	Juliana (2016)	Komunikasi (X1) Budaya Organisasi(X2) Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Di PT Bank OCBC NISP, Tbk, menemukan bahwa budaya organisasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja staf.
5	Tri Mulyani kartini	Komunikasi (X1) Budaya Kerja (X2) Kineja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh faktor mempunyai hubungan yang signifikan satu sama lain. Ada beberapa variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain dampak komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja secara individu dan kolektif.