

KINERJA ORGANISASI BERBASIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE BASED ON ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION

Sudarijati¹⁾; Samsuri²⁾; Siti Ulfa Lestari³⁾

^{1),2),3)} Universitas Djuanda Bogor

Correspondence author: sudarijati@unida.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and communication simultaneously and partially on the performance of the company PT Mustika Ratu Tbk. The method used in this research is descriptive quantitative and verification. The use of samples in the study amounted to 72 employees in distributing questionnaires. The data used were tested through validity, reliability, and classical assumptions test methods. The analysis technique uses an ordinal scale for multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination coefficient analysis, F test and t test. Employee responses to organizational culture are in good categories, employee responses to communication are in good categories, employee responses to performance are in good categories. The results showed that organizational culture and communication had a positive effect of 65% and had a strong relationship. The results of the hypothesis state that organizational culture and communication have a positive and significant influence simultaneously and partially on the performance of the company PT Mustika Ratu Tbk.

Keywords: *communication, performance, organizational culture*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pada perusahaan PT Mustika Ratu Tbk. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Penggunaan sampel dalam penelitian berjumlah 72 orang karyawan dalam penyebaran kuesioner. Data yang dipergunakan di uji melalui metode uji validitas, reabilitas, dan asumsi klasik. Teknik analisis menggunakan skala ordinal untuk analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t. Tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi berada dalam kategori baik, tanggapan karyawan terhadap komunikasi berada dalam kategori baik, tanggapan karyawan terhadap kinerja berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif sebesar 65% dan memiliki hubungan yang kuat. Hasil hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pada perusahaan PT Mustika Ratu Tbk.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja, komunikasi

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global tentu organisasi dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tentunya peningkatan kinerja organisasi adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam manajemennya serta tujuan perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan akan tercapai.

Kinerja perusahaan merupakan tingkatan hasil yang dicapai dalam peruntukan mencapai target atau cita-cita suatu perusahaan (Simanjuntak, 2011). Informasi mengenai prestasi dari unit-unit organisasi membutuhkan kesesuaian atas seluruh kegiatan sesuai dengan target atau cita-cita suatu organisasi, tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor yang berdampak terhadap kinerja organisasi (Dharma, 2013). Untuk itu, manajemen perlu mengetahui beberapa faktor yang bias mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Salah satunya adalah budaya organisasi, yang merupakan suatu nilai-nilai yang diyakini oleh anggota yang ada dalam organisasi

menjadikan perusahaan tersebut berbeda dengan perusahaan lain (Sutrisno, 2016). Dalam penerapan budaya organisasi tersebut tentunya dibutuhkan peran komunikasi yang efektif agar sosialisasi kegiatan yang diadakan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan teratur. adanya rasa senang, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan akhirnya menimbulkan suatu tindakan merupakan tanda dari efektifnya komunikasi yang dilakukan. (Oktarina dan Maiseptya, 2018)

Saat ini, organisasi kosmetika semakin banyak bermunculan di seluruh penjuru wilayah Indonesia, maka untuk tetap mempertahankan eksistensinya di pasar, PT Mustika Ratu Tbk harus selalu meningkatkan kinerja organisasinya. Salah satu aspek yang dapat dilihat dalam menilai kinerja organisasinya yaitu aspek pemasaran yang meliputi penjualan produknya setiap tahun. Namun, problematika yang terdapat pada PT Mustika Ratu Tbk adalah adanya penurunan hasil penjualan selama kurun waktu lima tahun yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1 Data Pertumbuhan Penjualan Tahun 2012-2016

No.	Tahun	Target	Penjualan (Rp)	Tingkat Pertumbuhan (%)
1	2012	460.000.000.000	458.197.338.824	-
2	2013	460.000.000.000	358.127.545.503	-21.8
3	2014	460.000.000.000	434.747.101.600	21.4
4	2015	460.000.000.000	428.092.732.505	-1.5
5	2016	460.000.000.000	344.361.345.265	-19.6
Rata-rata				-5.4

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa penjualan selama 5 tahun (2012-2016) cenderung mengalami penurunan dengan rata-rata penurunan sebesar 5,4 %. Penurunan penjualan tersebut menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja, diantaranya adalah budaya organisasi. Hal

tersebut dibuktikan dengan tanggapan beberapa karyawan tentang budaya organisasi pada perusahaan. Hasil survey awal kepada 30 orang karyawan tentang budaya organisasi yang terdapat pada PT Mustika Ratu Tbk dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2 Prasurvey Tanggapan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

No	Uraian	Ya	Tidak	Interpretasi
1	Apakah pemimpin mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas.	44 %	56%	Sebagian besar karyawan menganggap pemimpin belum mampu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kreativitas.
2	Apakah pihak manajemen perusahaan memberitahu saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.	65 %	35 %	Sebagian besar karyawan menganggap pihak manajemen perusahaan memperhatikan hal detail dalam pekerjaan.
3	Apakah saya mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya.	95 %	5 %	Sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.
4	Apakah perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target, memiliki kinerja yang berkualitas tinggi.	47 %	53 %	Sebagian besar karyawan menganggap perusahaan kurang menghargai karyawan yang berprestasi.
5	Apakah saya lebih mengutamakan bekerja secara tim dibandingkan dengan bekerja individu.	45 %	55 %	Sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan sendiri lebih penting dibandingkan pekerjaan secara tim
6	Apakah perusahaan selalu menumbuhkan sifat kompetitif antar karyawan dalam bekerja.	37 %	63 %	Sebagian besar karyawan menganggap perusahaan tidak mendorong karyawan untuk bersaing satu sama lainnya
7	Apakah perusahaan ingin terus melakukan perubahan kearah yang lebih baik lagi.	60 %	40 %	Sebagian besar karyawan menganggap perusahaan selalu ingin menjadi yang terbaik di Indonesia dan dunia.
Budaya organisasi		56 %	44 %	Sebagian besar karyawan menganggap budaya organisasi masih cukup baik dalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat disimpulkan budaya organisasi pada perusahaan masih rendah dikarenakan pemimpin belum mampu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kreativitas, karyawan tidak memperhatikan lingkungan kerja sekitar dan karyawan cenderung bekerja sendiri (individu) sehingga tujuan organisasi

tidak dapat tercapai. Selain budaya organisasi, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Komunikasi di perusahaan berjalan kurang efektif. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan beberapa karyawan tentang indikator komunikasi pada PT Mustika Ratu Tbk, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3 Prasurvey Tanggapan Karyawan Terhadap Komunikasi

No	Uraian	Ya	Tidak	Interpretasi
1	Apakah saya mampu memahami pesan yang disampaikan kepada saya dengan cermat.	66 %	44 %	Sebagian besar karyawan menganggap pemberian informasi dapat di tangkap dengan baik
2	Apakah suasana yang lebih menyenangkan dapat menimbulkan rasa nyaman dalam berkomunikasi.	72 %	28 %	Sebagian besar karyawan menganggap suasana yang menyenangkan membuat komunikasi yang terjalin berjalan lancar.
3	Apakah saya akan mencari tahu lebih lanjut atas informasi yang telah disampaikan oleh perusahaan.	21%	79%	Sebagian besar karyawan menganggap informasi yang diterima tidak perlu dibuktikan kebenarannya.

4	Apakah persepsi yang sama dapat mengakibatkan hubungan interpersonal menjadi semakin baik.	55%	45%	Sebagian besar karyawan menganggap persamaan persepsi membuat komunikasi berjalan lancar
5	Apakah komunikasi yang efektif dapat menyebabkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.	70 %	30 %	Sebagian besar karyawan menganggap komunikasi yang efektif merupakan faktor utama yang membuat keberhasilan.
Komunikasi		56 %	44 %	Sebagian besar karyawan menganggap komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan masih cukup baik.

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat disimpulkan apabila komunikasi yang terdapat pada perusahaan masih cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan terutama pada informasi yang diterima diharuskan adanya pemilahan terlebih dahulu agar informasi yang didapatkan tidak salah dan tidak diambil secara mentah-mentah.

MATERI DAN METODE

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh semua pihak yang harus berinteraksi untuk mencapai tujuannya (Sudaryono, 2017). Budaya organisasi seperangkat asumsi yang dapat dijadikan pegangan oleh suatu kelompok untuk menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan reaksi terhadap lingkungan yang beragam lalu secara implisit dibagi dan diterima (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Indikator Budaya Organisasi

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Memperhatikan detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

(Robbins dan Coulter, 2016)

Komunikasi

Proses penyampaian informasi dari suatu titik ke titik lain. Hal tersebut ditransmisiikan

melalui media atau saluran sebagai kendaraan yang akhirnya mempengaruhi atau mengubah penerima pesan, (Caropeboka, 2017). Komunikasi merupakan tahap pemberian atau penerimaan informasi dari individu kepada individu lain, secara langsung ataupun tidak langsung, secara tertulis, *verbal* maupun bahasa *nonverbal*. (Usman, 2014)

Indikator Komunikasi

1. Pemahaman
 2. Kesenangan
 3. Pengaruh pada Sikap
 4. Hubungan yang Semakin Baik
 5. Tindakan
- (Suranto, 2012)

Kinerja

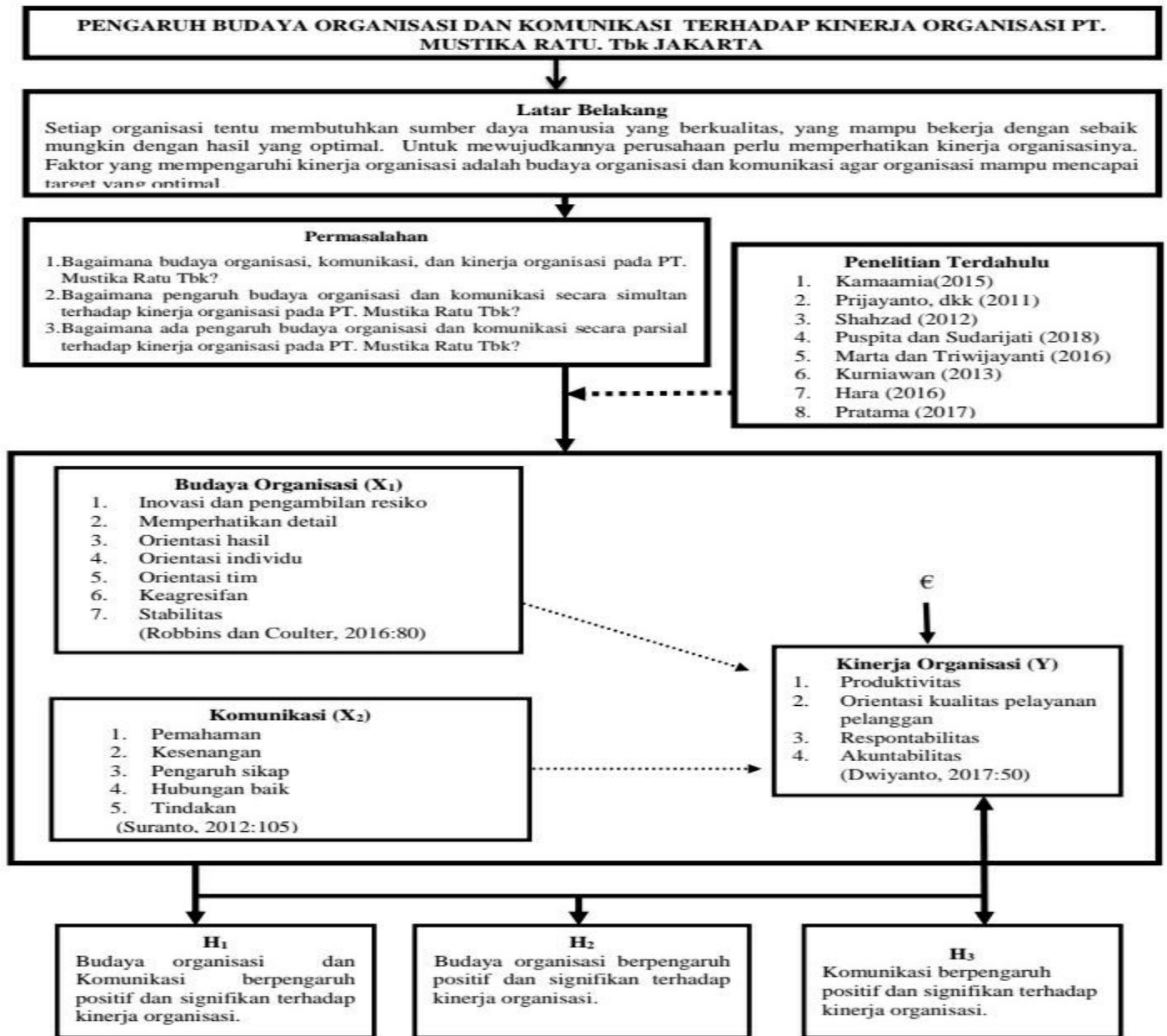
Kinerja organisasi merupakan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* yang dikaitkan dengan perolehan waktu tertentu (Sobandi, 2006). Sasaran, tujuan, misi, dan juga visi suatu organisasi yang diwujudkan dengan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi hingga dapat digambarkan pada tingkat pencapaiannya (Tangkilisan, 2007)

Indikator Kinerja Organisasi

1. Produktivitas
 2. Orientasi Kualitas Layanan kepada Pelanggan
 3. Responsivitas
 4. Akuntabilitas
- (Dwiyanto (2017)

Kerangka Pemikiran

Model kerangka pemikiran keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif verifikatif yang merupakan interpretasi pernyataan dari variabel tanpa membuat perbandingan dan menelusuri kaitannya antar variabel lain dengan sampel tertentu yang digunakan untuk

pengujian terhadap hipotesis yang sudah diketahui (Sugiyono, 2013).

Operasional Variabel

Sebelum melakukan penelitian, dalam suatu penelitian harus terlebih dahulu menentukan operasionalisasi variabel agar berdampak dengan mudah dalam melakukan suatu penelitian.

Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah tentang keyakinan, asumsi, nilai, norma, perilaku, ideologi, sikap, adat istiadat, dan harapan suatu organisasi (termasuk organisasi universitas swasta dalam hal ini) (Soetopo, 2012)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1-2 3-4	O R
		2. Memperhatikan detail	5-6 7-8	D I
		3. Orientasi Hasil	9-10	N
		4. Orientasi individu	11-12	A
		5. Orientasi tim	13-14	L
		6. Keagresifan		
		7. Stabilitas		
		(Robbins dan Coulter, 2016)		
Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan tahap pemberian atau penerimaan informasi dari individu kepada individu lain, secara langsung ataupun tidak langsung, secara tertulis, verbal maupun bahasa nonverbal. (Usman, 2014)	1. Pemahaman	15-16	O
		2. Kesenangan	17-18	R
		3. Pengaruh sikap	19-20	D
		4. Hubungan baik	21-22	I
		5. Tindakan	23-24	N
		(Suranto, 2012:105)		A L
Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan individu maupun kelompok dalam organisasi yang mempunyai pengaruh dari berbagai faktor dalam rangka mencapai target atau cita-cita suatu organisasi selama jangka waktu tertentu. (Tika, 2016)	1. Produktivitas	25-26	O
		2. Orientasi kualitas pelanggan	27-29 30-31 31-33	R D
		3. Responsivitas		I
		4. Akuntabilitas		N
		(Dwiyanto, 2017)		A L

Sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT Mustika Ratu Tbk yang diambil dari 4 divisi (SDM, Pemasaran, Keuangan, Produksi). Untuk menentukan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240 \times 0.1^2} =$$

70.5 dibulatkan menjadi 72 orang

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= batas toleransi kesalahan (0.1)

(Sugiyono, 2013)

Berdasarkan teknik pengumpulan sampel dengan rumus Slovin tersebut, maka

penelitian akan menggunakan sampel berjumlah 72 orang karyawan.

Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan observasi dijadikan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Penggunaan data dalam penelitian diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner), penilaian responden terhadap variabel yang diteliti menggunakan skala ordinal.

Penggunaan uji validitas dalam mencari validitas sebuah item pernyataan dimana persyaratan uji validitas $r_{hitung} > 0.3$ maka dapat dinyatakan *valid*. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 25, dimana semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan *valid*

Selanjutnya, pengujian uji reliabilitas dimana persyaratan *Corrected Item Total Correlation* ≥ 0.6 dianggap reliabel. Dalam penelitian yang dilakukan hasil uji validitas nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa penggunaan kuesioner dalam penelitian ini yaitu merupakan kuesioner yang reliabel dan handal.

Uji asumsi klasik dipergunakan agar model regresi tidak bias, sehingga diperoleh gambaran mengenai hubungan variabel independen dan dependen secara parsial maupun simultan. Asumsi yang digunakan:

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinieritas
3. Uji heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Persamaan regresi linear berganda

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Organisasi
 α = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi
 b_2 = Koefisien Regresi Variabel Komunikasi
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Komunikasi
e = Error

Rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{X_iY} = \frac{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dari rumus analisis korelasi tersebut, nilai r akan ditemukan yang besarnya diantara -1 (berlawanan), 0 (lemah) sampai +1 (searah).

Koefisien determinasi dipergunakan agar peneliti mengetahui sumbangan pengaruh

variabel terikat secara bersamaan terhadap variabel bebas dalam bentuk persentase menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd= Koefisien determinasi

R=Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, maka menggunakan Uji F.

Kriteria keputusan uji F

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Penggunaan Uji t untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria keputusan uji t $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Deskripsi data berasal dari karyawan PT Mustika Ratu Tbk dari 4 divisi (SDM, Pemasaran, Keuangan, Produksi) sebanyak 72 orang. Karakteristik karyawan dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Dimana sebagian besar karyawan PT Mustika Ratu Tbk adalah perempuan berusia 26-33 tahun dan berpendidikan SMA serta telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Mustika Ratu Tbk berkeahlian dalam bidang kecantikan dalam menjalankan operasional perusahaan.

Tanggapan Karyawan

Untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 3,81 yang merupakan kategori baik. Artinya, sebagian besar budaya organisasi

yang terdapat dalam perusahaan baik dalam membentuk karakter perusahaan. Skor tertinggi terdapat pada indikator orientasi individu sebesar 4.04. Artinya kemampuan karyawan baik dalam menjalankan target yang diberikan perusahaan. Sedangkan skor terendah ada pada indikator keagresifan sebesar 3.54. Artinya daya saing antar karyawan dengan baik sehingga perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang bertumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berada di perusahaan tergolong baik. Artinya budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan memiliki pengaruh yang baik terhadap operasional perusahaan, maka hal ini patut dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

Untuk variabel komunikasi yaitu sebesar 3,55 yang merupakan kategori baik. Artinya, sebagian besar komunikasi yang berada di perusahaan berjalan lancar dan baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator pemahaman sebesar 3.65. Artinya informasi yang diterima dipahami secara baik oleh karyawan. Sedangkan skor terendah ada pada indikator pengaruh sikap sebesar 3.45. Artinya kepribadian karyawan memberikan efek yang positif terhadap komunikasi yang ada dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di perusahaan dalam menunjang operasional dan kegiatan. Artinya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan berjalan baik, maka hal ini patut dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

Untuk variabel kinerja organisasi yaitu sebesar 3,95 yang merupakan kategori baik. Artinya, sebagian besar kinerja yang dihasilkan perusahaan dalam kondisi yang baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator akuntabilitas sebesar 4.05. Artinya Konsistensi perusahaan dalam kegiatan dibidang industri baik. Sedangkan skor terendah ada pada indikator produktivitas sebesar 3.75. Artinya Perusahaan baik dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan dalam produksi.. Hal ini menunjukkan bahwa.

Artinya Kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan baik, maka hal ini patut dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

$$Y = 3.895 + 0.152x_1 + 0.597x_2 + \epsilon$$

Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0.152 bernilai positif, artinya apabila budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap konstan. Adapun koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0.597 bernilai positif, artinya apabila komunikasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap konstan. Oleh sebab itu, budaya organisasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Analisis Korelasi Ganda

Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien korelasi R sebesar 0.742 termasuk kategori kuat (0.601 – 0.800). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan yang kuat artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dan juga semakin baik komunikasi maka kinerja akan semakin meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) nilai R square sebesar 0.650, hal tersebut menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja organisasi PT Mustika Ratu Tbk sebesar 65% sedangkan 35% sisanya dipengaruhi oleh teknologi, kualitas *input* atau material, kualitas lingkungan fisik, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti (Ruky, 2017)

Uji F

Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.935	2	492.467	37.873	.000 ^a
	Residual	806.204	69	13.003		
	Total	1791.138	71			
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya_Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi						

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37.873 dengan $F_{tabel} = 3.98$ taraf 5% maka berarti variabel budaya organisasi dan komunikasi

mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan secara simultan terhadap kinerja

Uji t

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Kesimpulan
Budaya organisasi	1.669	2.340	Ha diterima dan Ho ditolak, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja
Komunikasi	1.669	3.388	Ha diterima dan Ho ditolak, ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel tersebut, budaya organisasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} sebesar 2.340 lebih besar dari t_{tabel} 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.035 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 . Berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil perhitungan komunikasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3.388 lebih besar dari T_{tabel} 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 . Berarti komunikasi mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Kondisi budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja PT Mustika Ratu adalah sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi yang mencakup inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas termasuk kategori baik.
 - b. Komunikasi yang mencakup pemahaman, kesenangan, pengaruh sikap, hubungan baik, dan tindakan termasuk kategori baik..
 - c. Kinerja yang mencakup produktivitas, orientasi kualitas layanan pelanggan, responsivitas, dan akuntabilitas termasuk kategori baik..
2. Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan,

komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran dari penelitian adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi pada indikator keagresifan dengan cara membangun sistem penilaian kerja terhadap karyawan agar meningkatkan daya saing yang sehat, sehingga membangun budaya organisasi yang baik.
2. Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi pada indikator pengaruh sikap dengan cara membuat acara atau event internal perusahaan guna mempererat hubungan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat terjalinnya komunikasi yang baik.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja pada indikator Produktivitas dengan cara sesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya, adakan training dan cross-training dan sediakan fasilitas yang mendukung.
4. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel lainnya yang mempengaruhi seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, pengalaman dan kompetensi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Caropeboka, Ratu Mutialela. 2017. *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. ANDI, Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2017. *Seri Kajian Birokrasi: Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Oktarina, Mika dan Maiseptya, Ruri. 2018. *Buku Ajar Komunikasi Dalam Praktek Kebidanan*. Deepublish, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Coulter, Mary A. 2016. *Management Thirteen Edition*. Pearson Education, Boston.
- Ruky, S. Achmad. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas UI, Jakarta.
- Sobandi, Sobarsa, dan Kosasih. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Dibiidang Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Suranto, Aw. 2012. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu Azis, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara, Jakarta.