

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN STAFF DI PERUSAHAAN PELAYARAN PT. BUANA LISTYA TAMA

**Bobisatria<sup>1</sup>, Aprizawati<sup>2</sup>, Romadhoni<sup>3</sup>, Adiat<sup>4</sup>**  
Politeknik Negeri Bengkalis<sup>1,2,3,4</sup>  
bobisatria@polbeng.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mendapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kepemimpinan diri terhadap kinerja pegawai di PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan), dalam mendorong tumbuhnya minat seluruh karyawan dan pimpinan untuk menjalankannya di bidang pekerjaan masing-masing, sehingga setiap orang dalam perusahaan merasa terlibat dengan budaya organisasi perusahaan. Metode penelitian yang digunakan ialah survai mengaplikasikan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Simpulan, ketiga variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2), merupakan variabel yang perlu diperhatikan. Dengan kata lain, bahwa ketiga variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2) adalah variabel yang cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Interpersonal, Komunikasi, Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out the factors that influence work discipline and self-leadership on the performance of employees at PT. Buana Listya Tama Tbk (Company), in encouraging the growing interest of all employees and leaders to carry it out in their respective fields of work, so that everyone in the company feels involved with the company's organizational culture. The research method used is a survey applying the type of correlational research. The results of the proposed research prove that the variables of leadership style (X1), work discipline (X2), both individually and collectively have a positive and significant relationship with employee performance (Y). In conclusion, the three independent variables of leadership style (X1) and work discipline (X2) are variables that need attention. In other words, that the three independent variables of leadership style (X1) and work discipline (X2) are quite effective variables for improving employee performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Interpersonal, Communication, Performance

### PENDAHULUAN

PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan) merupakan perusahaan pelayaran dengan ruang lingkup kegiatan meliputi usaha dalam bidang perkapalan dalam dan luar negeri dengan menggunakan kapal-kapal, terutama pada kapal tanker. Perusahaan bergerak dalam bidang jasa seperti pelayaran/angkutan laut dengan konsentrasi pada angkutan muatan bahan cair baik dalam kawasan Indonesia maupun Asia. Dalam pelaksanaan

penerapan budaya organisasi ini, PT. Buana Listya Tama menggunakan cara-cara yang mendorong tumbuhnya minat seluruh karyawan dan pimpinan untuk menjalankannya di bidang pekerjaan masing-masing, sehingga setiap orang dalam perusahaan merasa terlibat dengan budaya organisasi perusahaan. Industri pelayaran merupakan salah satu sektor pendukung yang vital dan strategis dalam kehidupan ekonomi, dituntut untuk senantiasa mampu menyediakan energi yang memuaskan kepada masyarakat, baik dalam memenuhi tuntutan kualitas kebutuhan jasa maupun kualitas teknis yang semakin tinggi. Pembangunan dan pengusahaan sektor transportasi merupakan upaya strategis guna mencapai sasaran tersebut, dimana untuk mencapainya harus ditunjang dengan profesionalisme sumber daya manusia yang tinggi, kerja keras dan inovasi, dalam melakukan riset dan teknologi agar dapat memberikan sumbangan yang lebih besar dalam pembangunan sektor pelayaran.

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan) merasa perlu melakukan perubahan strategi bisnis dan perubahan budaya perusahaan yang sesuai dengan tuntutan jaman yang merupakan sebagai landasan dalam mengambil kebijakan manajemen agar supaya tepat pada sasaran utama yang hendak dicapai sesuai dengan cita-cita perusahaan, pemerintah dan stakeholders. Saat ini perkembangan perubahan lingkungan strategis di semua membawa dampak berupa perkembangan dan perubahan, ditandai oleh gejala globalisasi yang menghilangkan berbagai sekat hubungan antar bangsa dan negara. Sehingga perubahan-perubahan yang mengharuskan beradaptasi dengan cepat terhadap semua perubahan dan harus memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan yang sedang terjadi secara cepat, tepat dan baik, dengan harapan agar dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Berdasarkan Fahmi (2016), Komunikasi merupakan sebuah tindakan penyampaian sebuah maksud yang dilaksanakan oleh satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan dengan secara langsung atau melalui perantara media. Selanjutnya menurut Handoko (2012), Komunikasi yaitu suatu proses pemindahan pengertian yang berbentuk sebuah informasi, ide, gagasan yang diperoleh dari seseorang yang akan disampaikan kepada orang lain. (Ginting et al., 2019). Menurut Muchlas (2005) Budaya Organisasi yaitu sebuah pola yang berasal dari sebuah asumsi-asumsi dasar, yang dapat kembangkan oleh para kelompok golongan tertentu yang bertujuan untuk belajar mengatasi suatu problem yang berasal dari kelompok eksternal dan kelompok integrasi internal untuk dapat bekerja secara baik dan profesional. (Krisnaldy et al., 2019)

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang sudah dihasilkan oleh seorang karyawan yang di fokuskan untuk mencapai target kerja sesuai dengan apa yang diperlukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil yang telah di produksi dari fungsi pekerjaan dari kegiatan-kegiatan pada pekerjaan selama kurun waktu tertentu, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. (Ilmiah et al., 2020)

Secara umum, sebuah komunikasi dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan). Seperti yang diketahui, bahwa kurangnya suatu komunikasi antar karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berasal dari aliaran data yang dapat mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Begitu juga sebaliknya dengan sistem komunikasi tidak baik yang dapat mengakibatkan terjadinya sebuah konflik atau masalah baru dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena kurangnya timbal balik. Akibatnya, hubungan interpersonal atau pribadi dalam suatu perusahaan menjadi sangat ketat dan sering terjadi kurangnya komunikasi. (Hormati, 2016)

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen selain disiplin kerja kepada para Pegawai adalah Kepemimpinan Diri. Kepemimpinan Diri adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi Pemimpin (*Leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan diatas muncul beberapa item pertanyaan seputar pengaruh hubungan antara budaya organisasi dan interpersonal dengan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan), kemudian peneliti rangkum dalam beberapa point kalimat yang bertujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan di antaranya menurut peneliti yaitu:

- 1) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan diri dengan kinerja pegawai?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan diri secara bersama-sama dengan kinerja pegawai?

Dari beberapa literatur menjelaskan bahwa pandangan budaya organisasi lebih merujuk kepada kerjasama antara tim atau teamwork. PT. Buana Listya Tama Tbk (Perseroan) perlu kooperatif agar bisa bersahabat. Dengan melakukan kerjasama, antar *team* harapan perusahaan yaitu agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan membantu perusahaan agar tetap terdepan dalam dunia bisnis dengan inovasi dan kualitas.

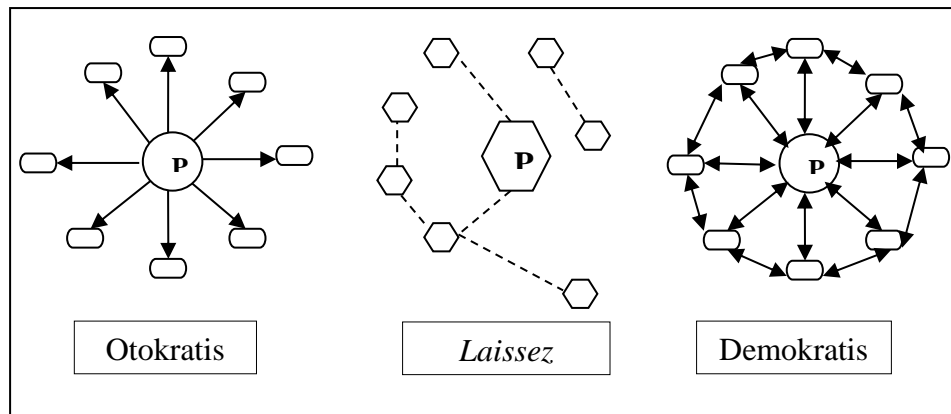
## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2001) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2004).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau *Leadership* adalah gaya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimana dalam melaksanakan kepemimpinannya harus dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan motivasi para bawahan secara persuasif. Semua hal itu dapat diperoleh karena kecakapan, kemauan dan perilakunya. Menurut Hersey dan Blanchard (2004) yaitu : “Disiplin kerja terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut); menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya; dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku hubungan merupakan kadar pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis, dan pemudahan perilaku”.



**Gambar 1. Tipe-tipe Disiplin kerja**

Sumber :Reksohadiprojo dan Handoko (2003)

Teori-teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Mc. Gregor (Teori X dan Y) yang dikutip oleh Hasibuan (2007) menyatakan:

**Teori X :**

- 1) Rata-rata pegawai malas dan tidak mau bekerja.
- 2) Umumnya pegawai tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari dari tanggung jawab dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

**Teori Y :**

- 1) Rata-rata pegawai rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- 2) Lazimnya pegawai dapat memikul tanggung jawab dan ambisi untuk maju dengan mencapai kinerja pegawai yang optimal.
- 3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

**Kinerja**

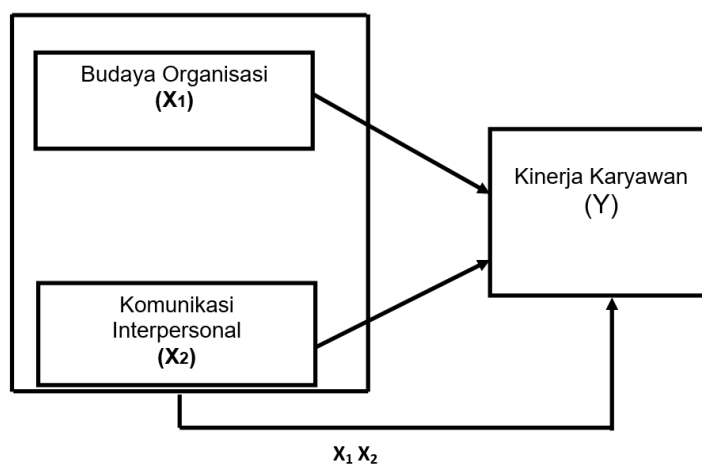
Upaya peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil akibat dari dinamika bisnis. Oleh karena itu Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Irham Fahmi (2016) Kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Bani (2013) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Syahputra (2019). Pengertian Hasil kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Metode-metode untuk penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002), yaitu:

- 1) Metode penilaian kategori Yaitu meminta manajer memberi nilai untuk tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Skala penilaian grafik dan daftar periksa (*checklist*) merupakan cara umum dalam metode penilaian kategori.
- 2) Metode perbandingan Menurut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja pegawai mereka satu sama lain. Teknik perbandingan ini mencakup antara lain pemberian peringkat, perbandingan berpasangan atau distribusi yang normal.
- 3) Metode naratif : Para manajer dan spesialis sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian krisis, esai dan metode tinjauan lapangan. Catatan-catatan ini lebih mendiskripsikan tindakan pegawai dari pada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.
- 4) Metode tujuan atau perilaku : Pendekatan ini cukup menjanjikan untuk beberapa situasi dalam usaha mengatasi beberapa persoalan dengan metode lainnya. Pendekatan ini mencakup pendekatan penilaian perilaku dan menyusun skala perilaku.

## METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif serta teknik yang digunakan adalah korelasi linier berganda. Dimana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pelanggan. Metode ini dipergunakan untuk menguji dan memaparkan hubungan antara dua variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*). Dalam hal ini variabel bebas terdiri atas budaya organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Keterkaitan ketiga variabel tersebut di atas, dapat digambarkan melalui model konstelasi sebagai berikut :



**Gambar 2. Model Konstelasi Variabel Penelitian**

Jumlah besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pria, yaitu 44 orang atau 49,44%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita 31 orang (34,83%). Selanjutnya besar tingkat usia responden yang terlibat dalam penelitian ini berusia 15-24 tahun (28,09%) yang diikuti dengan responden dengan usia 24 - 34 tahun (23,60%). Urutan selanjutnya adalah responden yang berusia antara 34 –44 tahun (19,10%), 45-54 tahun (10,11%) dan sisanya berusia > 54 tahun (3,37%). Sedangkan untuk tingkat pendidikan, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan SD/SMP (10,11%), SMA (8,99%), diikuti akademi (16,85%), dan pendidikan sarjana (35,96%) dan pascasarjana (12,36%)

## HASIL PENELITIAN

Hasil Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov One Sample Test* dilakukan untuk melihat apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 1.**  
**Uji Normalias One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		<b>Budaya Organisasi- X1</b>	<b>Komuniaksi -X2</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
N		75	75	75
<i>Normal Parameter<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	79,6133	72,9867	66,2800
	<i>Std. Deviation</i>	7,11468	9,58390	8,72022
	<i>Absolute</i>	,103	,154	,105
	<i>Positive</i>	,103	,088	,089
	<i>Negatif</i>	-0,90	-1,54	-,105
<i>Kolmogorov- Smirnov Z</i>		,890	1,333	,911
<i>Asym. Sig. (2- tailed)</i>		,407	,507	,378

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan hasil uji Normalitas data untuk kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama dengan probabilitas signifikansi  $0,378 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal, budaya organisasi diperoleh probabilitas signifikansi sebesar  $0,407 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal dan komunikasi dengan probabilitas signifikansi  $0,057 > 0,05$  berarti berdistribusi normal, dengan demikian karena semua data berdistribusi normal, maka analisa selanjutnya menggunakan *statistic parametric*. Selanjutnya hasil pengujian multikolinearitas disebabkan suatu keadaan dimana variabel-variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya, jika koefisien korelasi diantara variabel independen kurang dari 0.80 membuktikan tidak ada multikolinearitas yang ekstrim.

**Tabel 2.**  
**Korelasi Independen**

	<b>Model</b>	<b>Komuniaksi - X2</b>	<b>Budaya Organisasi- X1</b>
Correlations	Komunikasi-X2	1,000	,792

	Budaya Orgabniaasi-X1	-,792	1,000
Covariances	Komunikasi-X2	,006	,007
	Budaya Orgabniaasi-X1	-007	-011

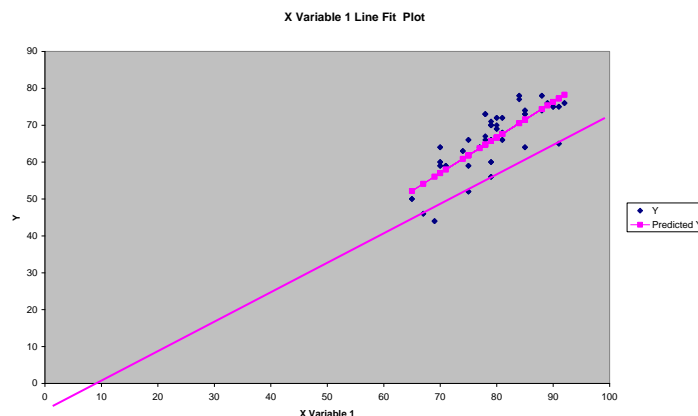
**Tabel 3.**  
**Dianosa Korelasi Independen**

Demension	Demension	Condition Index	Variance Proportions		
			(constan)	Budaya Organisasi- X1	Komuniaksi - X2
1	2,990	1,000	,00	,00	,00
2	,008	8,839	,48	,00	,34
3	,002	9,323	,52	1,00	,66

Terlihat dalam Tabel 2 dan 3 di atas koefisien korelasi antara variabel Budaya organisasi dengan Komunikasi sebesar  $-0,792 < 0,80$ , jadi asumsi tidak terjadi multikolinearitas dipenuhi. Sedangkan dengan menggunakan *collinearity diagnostics* dalam menunjukkan nilai eigen value tidak ada yang mendekati nol dan nilai condition index (CI) tidak ada yang lebih besar dari 15, maka asumsi tidak terjadi multikolinearitas dipenuhi. Selanjutnya Hasil dari penghitungan Regresi Y dan X<sub>1</sub> (sederhana) yang dilakukan dengan SPSS Ver. 17.00 untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Perhitungan Regresi Kinerja karyawan (Y) terhadap Budaya Organisasi (X1)**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constan)	-10,556	7,068		-1,494	,140
Budaya Organisasi- X1	,965	,088	,787	10,914	,000



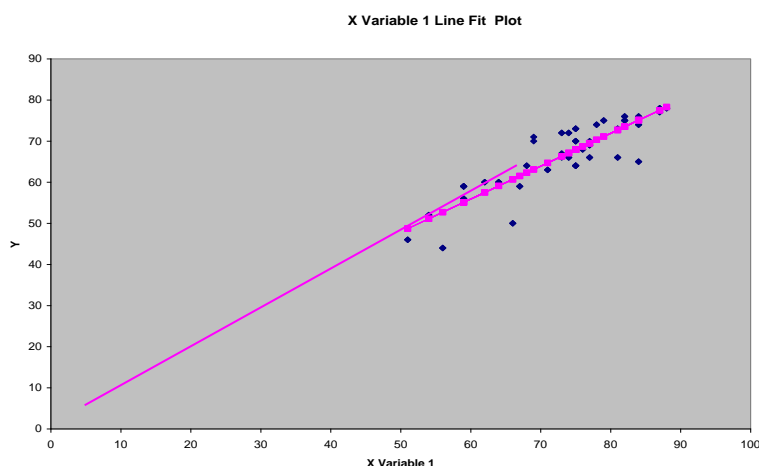
**Gambar 3. Grafik Regresi Budaya Organiasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar -10,556 dan b sebesar 0,965 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = -10,556 +$

0,965X<sub>1</sub>. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,965 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan pada PT Berlian Laju Tanker sebesar 0,965 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,965 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar -10,556 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat budaya organisasi (X=0), diperkirakan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar -10,556 satuan.

**Tabel 5.**  
**Perhitungan Regresi Kinerja karyawan (Y) terhadap Kumunikasi (X2)**

Model	Unstandaridized coefficients		Standaridized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (constan)	7,884	3,735			2,114	,038
Komuniaksi -X2	,800	,051	,879		15,765	,000



**Gambar 4. Regresi komunikasi terhadap kinerja karyawan**

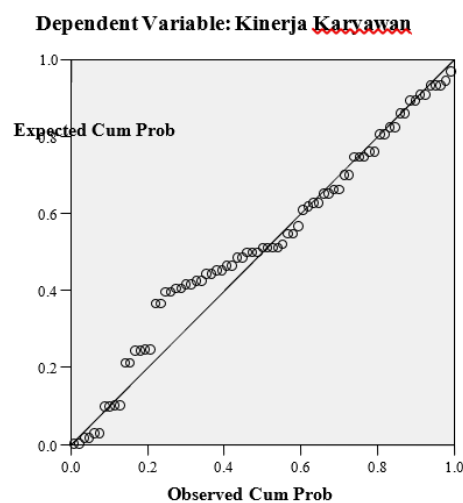
Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 7,894 dan b sebesar 0,800 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = 7,894 + 0,800X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,800 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar 0,800 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika komunikasi mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,800 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 7,894 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komunikasi (X=0), diperkirakan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar 7,894 satuan.



**Tabel 6.**  
**Regresi berganda Kinerja Kawryawan terhadap Budaya organisasi dan Komunikasi**

Model	Unstandarized coefficients		Standardized coefficients		Collinearity statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (constan)	-3,081	5,312		,580	,564		
Budaya Organiasi-X1	,299	,107	,244	2,792	,007	,372	2,686
Komuniaksi -X2	,624	,080	,686	7,845	,000	,372	2,686

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 5. Grafik Regresi Gabungan hubungan variable dengan kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 3,081;  $b_1$  sebesar 0,299 dan  $b_2$  sebesar 0,624 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = 3,081 + 0,299X_1 + 0,624X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai  $b_1$  dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,299 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar 0,299 satuan. Selanjutnya Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai  $b_2$  dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,624 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar 0,624 satuan. Selanjutnya hasil simulasi untuk nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 3,081 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat budaya organisasi dan komunikasi ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), diperkirakan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama sebesar 3,081 satuan.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Korelasi**

Korelasi Y dan  $X_1$  (sederhana) diperoleh r sebesar 0,787 berarti hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah kuat dan searah (positif). Korelasi Y dan  $X_2$  (sederhana) diperoleh r sebesar 0,879 berarti hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah sangat kuat dan searah (positif). Korelasi Y,  $X_1$  dan  $X_2$  (ganda) diperoleh r sebesar 0,892 berarti hubungan budaya organisasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama adalah sangat kuat dan searah (positif).

### **Analisis Regresi**

Regresi Y dan  $X_1$  (sederhana) diperoleh nilai  $\hat{Y} = -10,556 + 0,965X_1$ . Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan meningkat 0,965 satuan. Regresi Y dan  $X_2$  (sederhana) diperoleh nilai  $\hat{Y} = 7,894 + 0,800X_2$ . Dari persamaan regresi regresi linier sederhana tersebut terlihat jika komunikasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan meningkat 0,800 satuan. Regresi Y,  $X_1$  dan  $X_2$  (ganda) diperoleh nilai  $\hat{Y} = 3,081 + 0,299X_1 + 0,624X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan meningkat sebesar 0,299 satuan atau komunikasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,624 satuan.

## **SIMPULAN**

Budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama. Didasari hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,787. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima. Komunikasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama. Didasar hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,879. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin berjenjang dan efektif komunikasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama, dengan demikian hipotesis penelitian H2 diterima. Variabel budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama. Didasar hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,892. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan pada PT Buana Listya Tama akan meningkat, dengan demikian hipotesis penelitian H3 diterima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bernardin and Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hormati, Theolina. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298-310.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, "Pengembangan Budaya Korporasi."* Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Makmun Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suroyo, dkk. 2013. *The Effect of Regent Leadership Style on Motivation, Village Prosperity and Headman Performance in Increasing Society Social Welfare (A Study in Headman Office at Bekasi Regency, West Java, Indonesia)*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 9(6): 48-52.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>.
- Lumbanraya, Prihatin, 2009, Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (studi Pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara) *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (2) :450-468.