

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Kraton)**

Dian Antika Sari Much. Riyadus Solichin
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
E-mail : dianantikasari6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan “Rumah Makan Kraton”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis statistik. Alat bantu Pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows* versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, organizational culture, and non-physical work environment that affect employee performance. The population of this research is all employees of “Kraton Restaurant”. The sample in this study were 35 people. The sampling technique used is non-probability sampling. Data collection methods by interview and questionnaire. Data analysis uses descriptive analysis, and statistical analysis. The data processing tool used is SPSS for windows version 21.0. The results of this study indicate that (1) communication has a positive and significant effect on employee performance (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (3) non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : communication, organizational culture, non-physical work environment, and employee performance

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sektor usaha rumah makan merupakan sektor usaha yang menjanjikan baik dari segi profit maupun keberlangsungan usaha (*sustainable*). Rumah Makan Kraton, dalam mengembangkan usahanya dimulai dari hanya tempat kecil sampai dengan memiliki cabang. Keberhasilan yang diperoleh Rumah Makan Kraton dalam mengembangkan usahanya tidak datang begitu saja, melainkan melalui proses yang relatif lama dan harus mengalami kerugian dulu berkali-kali. Selain itu pengelolaan rumah makan membutuhkan inovasi dan perubahan-perubahan yang menyesuaikan kondisi kebutuhan akan kuliner masyarakat sekitar tempat makan tersebut.

Pengelolaan suatu rumah makan di samping mengedepankan tampilan makanan yang menarik dan pelayanan, tetapi juga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi atau dalam ini rumah makan dalam kurun waktu yang panjang. Sejalan dengan pernyataan Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai Human capital.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan

pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan juga penting dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi/komunikasi antar sesama karyawan.

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Sejalan dengan apa yang dikatakan Wallach (1983) sebuah budaya dikatakan baik dan efektif jika dapat memperkuat misi, tujuan, dan strategi organisasi. Keadaan yang terjadi di Rumah Makan Kraton adalah tipe budaya organisasi yang inovatif dan mendukung kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antara para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Kraton yang berpusat di Jl. HM.Sarbini dimana rumah makan kraton mempunyai ciri khas dengan mengadopsi makanan dengan cita rasa khas dari Solo karena sang pemilik asli berasal dari Solo. Rumah Makan Keraton saat ini sudah mempunyai 3 cabang yaitu di Jl.Cendrawasih no.17 Tamanwinangun, Jl.Letjend Suprpto no.40, dan Jl.Tentara Purworejo. Kelemahan dari Rumah Makan

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kraton terkait dengan permasalahan budaya organisasi yang tergantung dari pimpinan dan tidak ada proses pelibatan dari karyawan dalam menyusun dan menyepakati keputusan bersama. Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap pembentukan perilaku etis dan peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini menyebabkan para karyawan akan bersikap sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak restoran dan secara tidak langsung kompetensi karyawan terhadap jenis pekerjaan yang dijalani juga meningkat. Kecepatan penyajian dengan tepat waktu adalah salah satu kepuasan bagi konsumen.

Kunci dari penyajian yang cepat tentu saja terletak pada komunikasi sesama karyawan. Seringkali terjadi kesalahpahaman antar karyawan seperti bagian packing dengan bagian dapur, misalnya bagian packing sudah menginformasikan menu A tetapi yang dibuat bagian dapur adalah menu B. Keselarasan hubungan sesama karyawan merupakan poin penting dalam setiap komunikasi. Perdebatan, kesalahpahaman pada komunikasi seringkali berujung pada emosi, sehingga menimbulkan hubungan antar karyawan kurang baik. Sikap saling acuh tak acuh atau kurangnya rasa empati untuk membantu pekerjaan karyawan lain juga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada Rumah Makan Kraton di Kebumen maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN KRATON”**.

METODE

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Rozikin, 2010:41).

Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2016:95) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja
Ketersediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Komunikasi

Mulyana (2005:4) mengemukakan bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan yang dianut secara sama. Menurut Everett komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Effendy (2006:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Komunikasi menyeliputi segala yang kita lakukan. Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok.

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Everelt M.Rogers (1998) yaitu :

1. Informasi dari pimpinan
2. Informasi antar karyawan
3. Efisiensi penyajian informasi
4. Kecukupan informasi

Budaya Organisasi

Schein (2004), budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar. Robbins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator-indikator yang digunakan adalah indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995), adalah sebagai berikut:

1. Tingkat konsistensi
2. Tingkat adaptabilitas
3. Tingkat pelibatan

Lingkungan kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja".

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

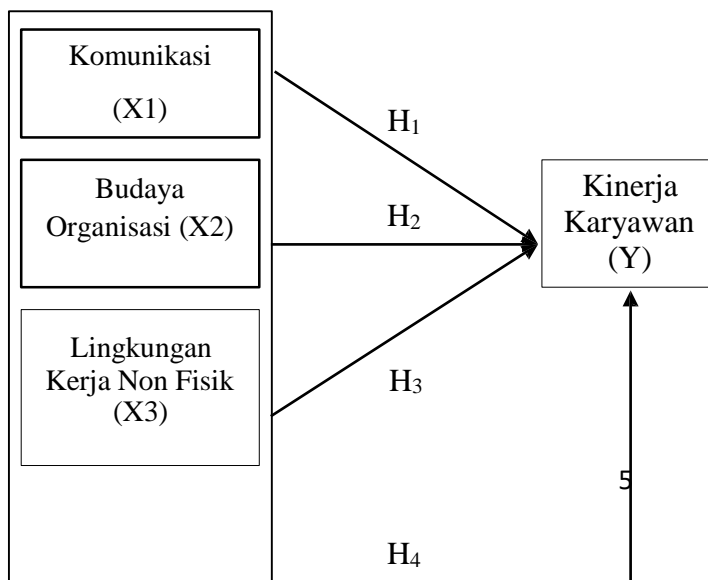
1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
4. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
5. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

Kerangka Pemikiran

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu: komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.
2. H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.
3. H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.
4. H4 : komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini seluruh karyawan Rumah Makan Kraton.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63) yang menyatakan bahwa, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Penelitian ini adalah penelitian dengan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 35 orang karyawan rumah Makan Kraton.

Alat Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial, uji simultan), dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.0

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkap suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan tabel r dengan uji *significance level* dengan $df = n - k$ ($df = 35 - 2 = 33$) dengan tingkat signifikansi 95%, maka diperoleh angka r tabel sebesar 0,3338 dari 35 responden. Hasil Uji Validitas seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbra nch Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,867	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,611	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,848	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,875	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) dikarenakan nilai *alpha* lebih besar dari nilai *cronbranch alpha* sebesar 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	0,138	7,265
2	Budaya Organisasi	0,308	3,251

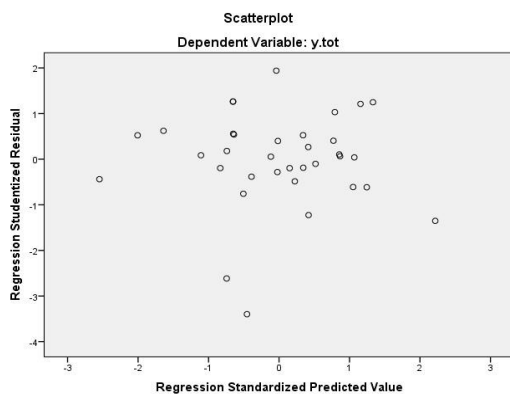
Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,154	6,491
---	----------------------------	-------	-------

Berdasarkan Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa *tabel coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada *bagian Collinearity Statistics* menunjukkan angka *VIF* tidak lebih besar dari 10, maka dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

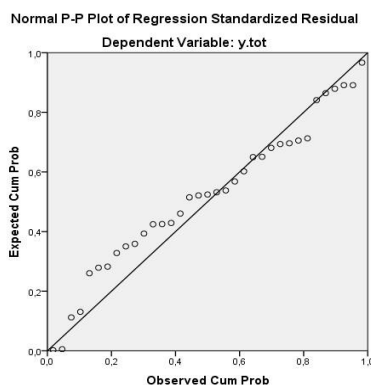
Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda Hasil Perhitungan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Error			
(Constant)	-3,186	1,746	-1,825	,078
Komunikasi (X1)	,460	,155	,380	2,965
Budaya Organisasi (X2)	,423	,167	,218	2,541
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	,474	,140	,412	3,395

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -3,186 + 0,460 X_1 + 0,423 X_2 + 0,474 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = -3,186

Nilai konstanta sebesar -3,186 menyatakan bahwa jika nilai variabel Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) = 0 maka besarnya skor kinerja karyawan masih minus yaitu -3,186

2. b1 = 0,460

Koefisien regresi sebesar 0,460

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Kinerja Karyawan

Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Komunikasi (X1) ditingkatkan 1

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,460

3. $b_2 = 0,423$

Koefisien regresi sebesar 0,423 artinya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Budaya Organisasi (X2) ditingkatkan 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,423

4. $b_3 = 0,474$

Koefisien regresi sebesar 0,474 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel lingkungan

kerja non fisik (X3) ditingkatkan 1 poin,

maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,474

Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji t

Variabel	Sig	A	T hitung	T tabel	Kesimpulan
X1	0,006	0,05	2,965	2,036	Signifikan
X2	0,016	0,05	2,541	2,036	Signifikan
X3	0,002	0,05	3,395	2,036	Signifikan

1. Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel komunikasi (X1) memiliki t hitung sebesar 2,965 > t tabel sebesar 2,036 dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Kraton (Y)

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel budaya organisasi (X2) memiliki t hitung sebesar 2,541 > t tabel sebesar 2,036 dengan tingkat signifikan 0,016 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton (Y)

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki t hitung sebesar 3,395 > t tabel sebesar 2,036 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton (Y)

Uji F

Tabel 5. Hasil Analisis Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	878,362	3	292,787	136,73	,000 ^b

(X3)

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Residual	66,381	31	2,141
Total	944,743	34	

a. Dependent Variable: y.tot

b. Predictors: (Constant), x3.tot, x2.tot, x1.total

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 136,733 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan Fhitung sebesar 136,733 lebih besar dari F tabel 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.923	1.46332

a. Predictors: (Constant), x3.tot, x2.tot, x1.tot

b. Dependent Variable: y.tot

Berdasarkan Tabel di atas pada kolom *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,923 atau 92,3%. Hal ini berarti kontribusi variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 92,3%. Sedangkan sisanya 7,7% (100%-92.3%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji t pada variabel Komunikasi (X1), diperoleh nilai thitung sebesar 2,965 > ttabel 2,036 dengan signifikansi 0,006 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel komunikasi sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Kraton. Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda Carolina Lakoy (2015) dengan hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aryaduta Manado

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X2), diperoleh nilai thitung sebesar 2,541 > ttabel 2,036 dengan signifikansi 0,016 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel budaya organisasi sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Kraton. Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafizh Farisy (2014) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Geole.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3), diperoleh nilai thitung sebesar 3,395 > ttabel 2,036 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel lingkungan kerja non fisik sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Kraton. Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) dengan hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil uji parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kraton.

Saran

Bagi Rumah Makan Kraton

1. Pengujian variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan menyajikan kecukupan informasi yang efektif dan efisien untuk karyawan akan membuat komunikasi menjadi lebih baik antar karyawan, tentunya juga akan menghasilkan kerjasama yang baik antar karyawan untuk Rumah Makan Kraton.
2. Pengujian variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Rumah Makan Kraton sebaiknya lebih meningkatkan pelibatan seluruh karyawan dalam berbagai hal dan perubahan yang terjadi,

agar karyawan juga dapat memberikan pandangan dan pendapatnya supaya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai oleh organisasi tersebut.

3. Pengujian variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini sebaiknya Rumah Makan Kraton melakukan pembenahan prosedur dan standar kerja bagi karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan menjadi tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan mereka. Peningkatan kualitas hubungan kerja antar karyawan juga dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan formal dan informal yang bertujuan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan menjadi lebih harmonis dan mendorong kerjasama yang baik antar karyawan dalam pelaksanaan kerja.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian mendatang adalah memperluas atau menambah dimensi variabel independen yang lain dalam penelitian selain variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik. Variabel yang diteliti pada penelitian mendatang tentunya harus mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga dapat melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan supaya dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas terhadap masalah penelitian yang sedang diteliti.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia*
- Brahmasari, dkk.(2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi kasus pada PT.Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.10, NO.2, Surabaya.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahayu. Jakarta: Indeks
- Denison. and Mishra, A.K. 1995. *Toward a theory of organizational culture andeffectiveness, Organizational Science*, Vol. 6 No.2, pp. 204-23
- Denison. 2000. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Jhon Wiley & Son
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.
- Fath, Robby Alam . 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen Indonesia, Volume 16 Nomor 1*. Diambil 1 Juli 2019 dari Google Scholar.
- Ghozali, Imam. 2005. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 3*”. Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : UNDIP
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*., Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFE
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Awan Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi. Jurnal Sosiologi*, vol.25,No.2, Maret 2015:108-109.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Komunikasi organisasi, Jakarta: Bumi Aksara
- Muhyadi. 2000. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyatiningsih, Endang. 2012. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rogers, Everett M. 1986. *Communication Technology: The New Media in Society*. London: The Free Press
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Schein, EH, 1994, *Organization Culture and Leadership, Eleventh Printing Jossey Bass Inc, San Francisco*.
- Serdamayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Setiawan. 2014. “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1, No 4; Juli 2014
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, Cetakan kedua*, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Siagian, P.Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE
- Wallach, E. J. 1983. *Individuals and Organizations: The Cultural Match. Training and Development Journal*
- Wursanto, Iq. *Dasar-Dasar ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2005
- Wursanto, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.