

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DUKUNGAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

WISNU DJATI NUGROHO
WASISTO RUSWIDIONO

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jl. Kyai Tapa 20 Grogol, Jakarta, Indonesia
Wisnudjaho@gmail.com, ruswidiono@gmail.com

Abstract: XYZ Company is a company engaged in transportation and forwarder services. The purpose of this study was to examine the effect and nature of the relationship between employee performance and three influences, namely internal communication, organizational support, and work environment at XYZ Company. The population and sample in this study were 71 employees. This study uses a saturated sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The data analysis method in this study is multiple linear regression processed. The results of this study are internal communication, organizational support and work environment affect employee performance.

Keywords: Internal Communication, Organizational support, job environment, job performance

Abstrak: Perusahaan XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa transportasi dan forwarder. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dan sifat hubungan antara kinerja karyawan dengan tiga pengaruh yaitu komunikasi internal, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja di Perusahaan XYZ. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi internal, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi dapat membuka peluang untuk membangun inovasi-inovasi baru dalam mengembangkan bisnis, baik bisnis yang lama maupun yang baru. Hal ini menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam berinovasi seperti kreativitas

dalam mengembangkan sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan dan pengetahuan yang baik mampu bertahan dalam persaingan. Dalam Riniwati (2016) definisi sumber daya manusia adalah (1) seorang pekerja di suatu lingkungan organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).

Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang harus tercapai dan akan mudah tercapai jika memiliki karyawan yang berkompeten. Maka dari itu penting bagi perusahaan mendorong pekerjanya untuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja adalah hasil akhir kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013) dalam Teula (2019) . Kinerja adalah hal penting dalam suatu organisasi dan harus berjalan dengan efektif sehingga perusahaan akan mudah mencapai tujuan dan mampu bersaing.

Komunikasi Internal

Banyak anggota organisasi yang kurang mepedulikan penyampaian informasi terhadap rekan satu kelompok atau kelompok lain dan dapat berakibat terjadinya konflik, maka komunikasi dalam organisasi penting untuk mencapai kesuksesan organisasi melalui koordinasi. Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan menurut Febrian (2016) dalam Suryani (2019) Komunikasi internal harus di perhatikan untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan dan harus berjalan dengan efektif untuk menjaga kebersamaan dalam organisasi.

H₁: Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sama pentingnya dengan komunikasi internal. Dukungan organisasi adalah bentuk dukungan yang diberikan organisasi untuk pekerja dimana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan saat menjalankan tugas di dalam organisasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Dewi, 2016) dalam Mujibburahman (2020). Dukungan organisasi membuat pekerja merasa di hargai dan diakui oleh organisasi, hal ini membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal.

H₂: Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut (Armstrong, 2012) dalam Athar (2020), meliputi system pada pekerjaan, desain pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja secara sosial, kondisi kerja dan perilaku atasan kepada bawahan. Lingkungan kerja harus mendukung para karyawan dengan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dipastikan karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Objek yang di gunakan peneliti adalah perusahaan XYZ yang bergerak di bidang jasa transportasi dan *forwader*. Perusahaan XYZ memiliki 71 karyawan dan berdasarkan hasil dari wawancara serta fenomena yang ada, permasalahan yang ditemukan dari hasil

observasi adalah terjadinya kinerja yang kurang maksimal pada tahun 2020 dan terjadi penurunan rata rata kinerja 4 tahun terakhir. Terjadinya permasalahan pada lingkungan kerja diduga karena pandemi *covid 19*, dimana bagian pekerja lapangan di tuntut bekerja bertemu dan melakukan kontak dengan orang lain dan melakukan penyentuhan seperti bagian kendaraan dan alat berat yang membuat pekerjaan sedikit terhambat dan berakibat turunnya rata rata nilai kinerja. Kinerja kurang maksimal dan penurunan kinerja dapat terjadi karena banyak hal seperti kurangnya komunikasi dalam internal perusahaan, kurangnya dukungan dalam organisasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hasil laporan penilaian kinerja tahunan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Nilai Rata Rata Kinerja Karyawan

NO	Jabatan Karyawan	Nilai Rata Rata kinerja 2016	Nilai Rata Rata kinerja 2017	Nilai Rata Rata kinerja 2018	Nilai Rata Rata kinerja 2019	Nilai Rata Rata kinerja 2020
1	Direktur	74	79	78	77	76
2	Manajer	71	79	76	75	74
3	Operasional	76	80	79	76	72
4	Personalia	78	81	78	76	74
5	Akuntan	79	79	81	80	80
6	Alat Berat	80	80	78	77	68
7	Perpajakan	78	81	77	77	78
8	Kendaraan	76	79	79	76	75
9	Operator	75	77	80	79	75
10	Kasir	75	80	82	80	81
Total Nilai Rata Rata		76,2	79,5	78,8	77,3	75,3

Sumber: Data karyawan Perusahaan XYZ (data telah diolah)

Pada tabel 1 diketahui adanya kinerja yang kurang maksimal dan penurunan rata rata nilai kinerja karyawan selama 4 tahun, kinerja kurang maksimal terjadi saat mendapatkan nilai rata rata dibawah 77 pada tahun 2020. Standar penilaian dari Perusahaan XYZ mengharuskan rata rata kinerja karyawan di atas 77 untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Dari Hasil wawancara dengan narasumber

diperoleh kriteria berdasarkan skor angka, yaitu:

Nilai >77	= Sangat Baik
Nilai 77 - 69	= Baik
Nilai 69 - 60	= Cukup
Nilai 60 - 50	= Kurang Baik
Nilai <50	= Sangat Kurang baik

Permasalahan perusahaan adalah kurang maksimalnya dan menurunnya rata rata kinerja karyawan selama 4 tahun pada Perusahaan XYZ. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dan penurunan kinerja menandakan adanya target yang tidak tercapai, hal ini diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan dan fenomena yang ada.

Penelitian Amar (2018) pada karyawan TVRI Jawa Timur mengemukakan bahwa Komunikasi Internal tidak memengaruhi Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian Cahyo, dkk (2014) pada karyawan Outsourcing PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang mengemukakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Ihtian (2014) pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengemukakan bahwa Dukungan Organisasi tidak memengaruhi Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian Bawi (2015) pada karyawan kontrak Kantor Pusat dan Kantor Cabang PT. Bank Pembangunan Kalteng mengemukakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian Ahmad, dkk (2019) pada karyawan PT. FIF Group Manado mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ. 2) Apakah variabel Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ. 3) Apakah variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ.

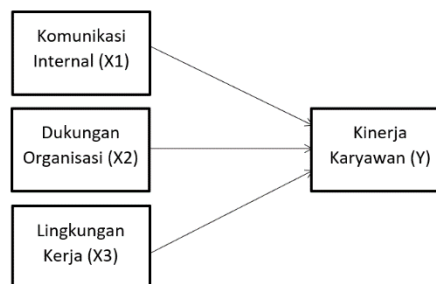
Hasil dari penelitian ini diharapkan dijadikan referensi dan juga informasi bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan serta menambah wawasan bagi perusahaan dalam pengelolaan dan penilaian karyawan terkait dengan Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk kausalitas yaitu untuk membuktikan hubungan sebab dan akibat dari variabel.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan XYZ. Populasi berjumlah 71 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan XYZ.



Gambar 1.
Model Penelitian

HASIL PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan XYZ sebanyak 71 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam kurun waktu 7 hari, dilakukan melalui *Google Form* akibat pandemi *Covid 19*. Responden diberikan tata cara pengisian dan kesempatan untuk bertanya apabila mengalami kesulitan dalam pengisian.

Berdasarkan analisis deskriptif responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar (22,5 persen) karyawan berada di rentang usia 29 sampai 34 tahun dan 40 sampai 44 tahun, proporsi karyawan laki laki sebanyak 71,8 persen. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun dengan presentase 49,3 sedangkan latar belakang pendidikan terbanyak adalah lulusan S1 sebesar 52,1 persen.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap kuesioner dengan nilai rata-rata untuk variabel X1 36.67, variabel X2 51.00, variabel X3 60.08 dan variabel Y 45,.68, dimana semua nilai rata-rata

tersebut mendekati nilai maksimumnya, yaitu 40, 55, 65 dan 50.

Dari hasil uji instrumen semua indikator dari variabel independen dan variabel dependen mempunyai r hitung positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dan juga mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 berarti butir-butir pernyataan menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil.

Berdasarkan uji normalitas dan asumsi klasik diperoleh hasil bahwa residual data terdistribusi normal, dimana nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih kecil dari α 0,05. Nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sebaran data tidak membentuk pola sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji selanjutnya tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson sebesar 1,842. Berada di antara 4-du, dimana nilai tabel D-W dl = 1,5284 dan nilai du = 1,7041.

Model penelitian ini dinyatakan fit berdasarkan uji *Goodness of Fit* yaitu nilai *significant* lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 59,729 lebih besar dari nilai F tabel 2,742.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh angka *Coefficient Correlation (R)* sebesar 0,853 berarti Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa 71,6 persen variansi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variansi

Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya yaitu 28,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Persamaan regresi berganda yang diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = - 4,506 + 0,792X_1 + 0,256X_2 + 0,564X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal sebesar +0,792 menunjukkan korelasi positif antara Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan. Demikian pula dengan koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi sebesar +0,256 dan Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar +0,564 menunjukkan korelasi yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

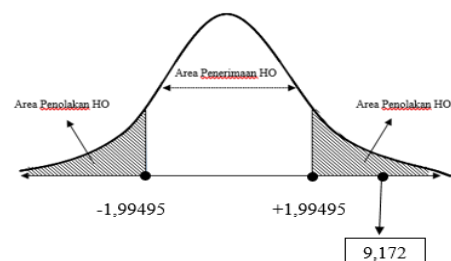
UJI t

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Variabel Komunikasi Internal (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	t	Tabel t	Sig.
X1	1,048	9,172	1,99495	0,000

Sumber: Analisa data diolah dengan software statistik



Gambar 2.

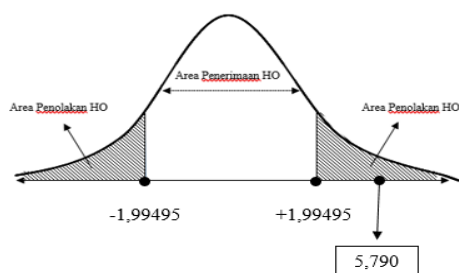
Kurva penerimaan dan penolakan Komunikasi Internal

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai *significant* pada variabel Komunikasi Internal sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari alpa 0,05, dan nilai t hitung 9,172 lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu variabel Komunikasi Internal berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ.

Tabel 3.
Variabel Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	t	Tabel t	Sig.
X2	0,463	5,790	1,99495	0,000

Sumber : Analisa data diolah dengan software statistik



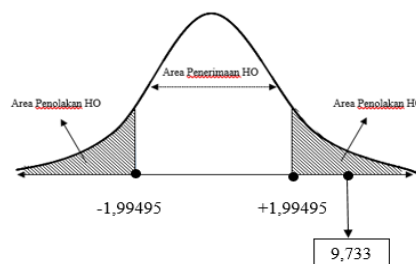
Gambar 3.
Kurva penerimaan dan penolakan Dukungan Organisasi

Berdasarkan tabel 3 dan gambar 3 dapat dilihat bahwa nilai *significant* pada variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari alpa 0,05, dan nilai t hitung 5,790 lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu variabel Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Perusahaan XYZ.

Tabel 4.
Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	t	Tabel t	Sig.
X3	0,662	9,733	1,99495	0,000

Sumber : Analisa data diolah dengan software statistik



Gambar 4.
Kurva penerimaan dan penolakan Komunikasi Internal

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 4 dapat dilihat bahwa nilai *significant* pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari alpa 0,05, dan nilai t hitung 9,733 lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan H_3 diterima yaitu variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ

PENUTUP

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan pada penelitian terdapat pada jumlah sampel yang relatif masih sedikit dan jumlah variabel independen yang digunakan.

Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah menggunakan variabel independen berbeda yang dapat diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan

serta mengambil objek penelitian dengan data responden yang lebih banyak dan bervariasi.

Implikasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan komunikasi internal di antara karyawan baik secara vertikal, horisontal maupun diagonal,

meningkatkan dukungan organisasi dalam bentuk penghargaan dan kepedulian pimpinan, dan tetap menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan hubungan personal sehingga diharapkan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENCES:

- Ahmad Y, Tewal B dan Taroreh R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7 No. 3 Halaman 2811-2820.
- Amar A. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan TVRI Jawa Timur. Skripsi. <http://digilib.uinsby.ac.id/22777/1/Abu%20Amar%20B36213049.pdf>
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.5, No 1, February 2020: 57-64 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165*, 8.
- Bawi G. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Kantor Pusat dan Kantor Cabang PT. Bank Pembangunan kalteng. *Jurnal Sains Manajemen (JSM) Unpar*. Vol. 4, No. 1 ISSN: 2302-1411 <https://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2017/01/002-Gustiana-Bawi-Ok.pdf>.
- Burhannudin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 – 206 ISSN (online) 2527-6638*, 16.
- Cahyo. D. B, Suryoko. S, Dewi. S. N. 2014. Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Undip*. Vol 3. No 2 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5179/4986>.
- Dwi Retno Suryani, A. H. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Wonogiri. *Prima Ekonomika-Vol.10, No. 2, Okt 2019 ISSN : 2087-0817*, 29.

- Erli Abdi Mujibburahman, T. H. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration Vol. 1 No. 4 Agustus 2020*. p-ISSN : 2722-7782 e-ISSN : 2722-5356 , 14.
- Ihtian H. 2014. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi UMY*. Vol. 5 No. 1. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2451>
- Indrayani, G. A. 2018. Kompetensi Individu dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 2, Number 3, Tahun 2018, pp. 160-168 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409, 9.
- Rangkuti, D. A. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208 Januari 2020 | ISSN: 1829-7463*, 18.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Risky Anis Safitri, B. T. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Volume 2 Nomor 2, Agustus 2019: 157-170*. P-ISSN: 2615-0875, E-ISSN: 2615-0948, 14.
- Simarmata, H. M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar. *Jurnal EK&BI, Volume 1, Nomor 2 Desember 2018* . E-ISSN: 2621-4695, ISSN: 2620-7443, 7.
- Tuela, M. P. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5802-5811 ISSN 2303-1174*, 10.