

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT FASTFOOD INDONESIA Tbk.  
(KFC CABANG DEMANG LEBAR DAUN) PALEMBANG**

**Syahyuni, \*)  
Tio Erdhiansyah Pratama  
(yunifeutp@yahoo.co.id)**

**ABSTRACT.**

*This study is to determine the influence of Organizational Culture and Communication on Employee Performance at PT.Fastfood Indonesia Tbk. (KFC branch of Demang Lebar Daun) Palembang with a population of 59 employees, and a sample of 59 people. The data collection technique is done through the division of questionnaires and processed statistically with the method of multiple regression analysis with  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  and processed with SPSS 17 program. Validity of test results obtained  $r_{hitung} > r_{tabel}$  for each item pernyataan and reliability testing of questionnaires obtained value of each variable yaitu 0.757 for the variables  $X_1$ ,  $X_2$  0.771's, as well as 0.765 untuk variable  $Y$ . This value describes the reliability values  $> 0.60$ , meaning that the value of The research instrument is reliable and can be used as a measuring tool is analyzed selanjutnya. Data analysis of each variable obtained multiple linear regression equation  $Y = 6.694 + 0.313 X_1 + 0.732 X_2 + e$ . Obtained Adjusted R Square value of 0.410, which means  $X_1$  and  $X_2$  explain the effect on variable  $Y$  by 41%, while the remaining 59% described other variables outside the study. From the results of test calculations simultaneous sebesar 21.166 with  $F_{tabel}$  of 3:16 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan significant value of 0.005, which means that organizational culture and komunikasi secara together have an effect simultaneously to employee performance at KFC branch Lebar Daun demat Palembang. From the resulting partial test each bebas berpengaruh significant variables on the dependent variable, dengan Budaya Organization has a significance level of less than 0.05, so the hypothesis is accepted while variable komunikasi signifikansi Communication is also smaller than 0,005 studies that the hypothesis is accepted.*

*Keywords: Organizational Culture, Communication, and Employee Performance*

**A.PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang mendukung aktivitas dan tujuan perusahaan,

Karena sebaik apapun organisasi tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya

---

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

manusia merupakan motor penggerak bagi kehidupan organisasi yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Selain itu, pada era globalisasi saat ini, era dimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan semakin berkembang. Perubahan teknologi memberikan pengaruh bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Melayu (2014:250), perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kinerja karyawan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung terwujudnya tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi harus senantiasa dilakukan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari

lingkungannya. Kepribadian seseorang tentunya akan terbentuk pula oleh keadaan lingkungan sekitarnya. Untuk mengarahkan pembentukan kepribadian dan karakter seseorang kearah yang lebih positif dibutuhkan suatu norma yang menjadi dasar dan pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengarahkan kepentingan bersama agar tujuan organisasi tercapai dan tidak terjadi benturan-benturan kepentingan dalam organisasi tersebut. Sesuatu tersebut adalah budaya dimana individu berada seperti nilai keyakinan, anggapan dan harapan.

Selain itu, salah satu hal yang dilakukan oleh setiap manusia adalah komunikasi. Manusia selain sebagai makhluk individual, mereka juga dikatakan sebagai makhluk sosial. Hubungan antar individu dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan kegiatan organisasi manusia itu sendiri dalam melakukan interaksi. Komunikasi mempunyai andil dalam membangun lingkungan organisasi, yang berdampak kepada membangun

budaya organisasi. Dengan adanya komunikasi, segala informasi dapat disampaikan secara langsung dan cepat. Oleh sebab itu, komunikasi sangat penting dan harus terjalin dengan baik, terutama dalam bidang pekerjaan untuk saling bertukar informasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam satu perusahaan. Karena komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) adalah salah satu perusahaan restoran makanan cepat saji terbaik di Indonesia bahkan di dunia yang masih bertahan dan berjalan dengan kesuksesannya sampai saat ini, dengan terus berinovasi dalam menghadirkan produk ke masyarakat. PT. Fastfood Indonesia (KFC Indonesia) sendiri memiliki 11 cabang yang berada di kota Palembang. Dimana salah satu cabangnya yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun no 89 Palembang yang diresmikan pada tanggal 21 Januari 2011. Dari hasil observasi pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun) Palembang,

perlu menerapkan budaya organisasi yang menjadi pedoman perusahaan yang harus dijalankan setiap karyawan karena terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga terlihat dari masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan dan perilaku dalam bekerja.

Serta, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang terjadi haruslah efektif dimana pesan yang disampaikan diantara karyawan dapat diterima agar dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dan kinerja karyawan. Tetapi dalam menjalankan komunikasi dalam organisasi yang efektif pada KFC Demang Lebar Daun Palembang, masih adanya perbedaan komunikasi antar karyawan dalam penyampaian pesan dan perbedaan pandangan atau pola pikir yang sering terjadi. Sehingga menjadi kendala terciptanya kinerja yang efektif dan efisien antar bagian.

Berikut data karyawan PT Fastfood Indonesia (KFC cabang Demang Lebar Daun) Palembang berdasarkan jabatan dan bagian :

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Restaurant General Manager	1
2.	Assistant Restaurant General Manager	2
3.	Shift Supervisor/Shift Leader	2
4.	All Star	30
5.	Star CSTM/Star FSTM/Star HD	22
6.	Crew	2
	Total	59

*Sumber : PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang, 201*

Mengingat pentingnya budaya dalam organisasi serta didukung oleh komunikasi yang baik agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, maka untuk meneliti budaya organisasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja yang ada pada KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang, adapun Perumusan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara bersama-sama

- terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang) ?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang) ?
  3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang) ?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7), metode penelitian kuantitatif atau yang sering disebut sebagai metode *positivistik* karena berlandaskan

pada filsafat *positivisme*, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis, bisa juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### 3.5 Variabel dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada 2 jenis variabel yang diteliti yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014:39), Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan

variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

## 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara

operasional. Berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Alimul Hidayat, 2007)

**Tabel 2**  
**Variabel dan Definisi Operasional**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI OPERASIONAL</b>	<b>INDIKATOR</b>
Budaya Organisasi (X1)	budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku karyawan didalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif, dan akurat menjalankan tugas. Fattah (2014:49)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi karyawan dan pengambilan resiko</li> <li>2. Kecermatan pegawai, analisis, perhatian yang mendetail</li> <li>3. Perhatian manajemen pada hasil, teknik, dan proses mencapai hasil</li> <li>4. Keputusan manajemen, dampak terhadap karyawan</li> <li>5. Kegiatan kerja, organisasi kegiatan kerja</li> <li>6. Keagresifan dan kompetitif karyawan, bukan santai</li> <li>7. Kegiatan organisasi menekankan pada stabilitas kerja. Fattah (2014:49-50)</li> </ol>

<p>Komunikasi (X2)</p>	<p>Karakteristik kompetensi komunikasi sebagai kemampuan umum yang esensial untuk menjalankan pekerjaan, tetapi yang tidak memadai untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang unggul dalam komunikasi.</p> <p>Sriussadaporn-Charoenngam, Nongluck dab Fredric M Jabin (dalam Yussi Rapareni, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bijaksana dan kesopanan</li> <li>2. Penerimaan umpan balik</li> <li>3. Berbagi informasi</li> <li>4. Memberikan informasi tugas</li> <li>5. Mengurangi ketidakpastian tugas</li> </ol> <p>Sriussadaporn-Charoenngam, Nongluck dab Fredric M Jabin (dalam Yussi Rapareni, 2013)</p>
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang. Wibowo (2014:87-88)</li> </ol>

	tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Wibowo (2014:7)	
--	---	--

Sumber : Hasil kajian peneliti, 2016

### 1. Analisis Regresi linier berganda

Menurut Siregar (2013:301), analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*).

Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel terikat (*dependent*). Menurut Siregar (2013:301), rumus regresi linier berganda untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

keterangan :

Y : Nilai variabel terikat (kinerja)

X<sub>1</sub> : Nilai variabel bebas (budaya organisasi)

X<sub>2</sub> : Nilai variabel bebas (komunikasi)

a : Nilai konstanta.

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Faktor lain

### 2. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251), analisis koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Menurut Siregar (2013 : 251) nilai korelasi ( $r$ ) = ( $-1 \leq 0 \leq 1$ ). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan

untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

1. nilai  $r = -1$  korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
2. nilai  $r = 1$  korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013 : 252), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Dasar pengambilan keputusannya adalah seberapa besar nilai kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Oleh karena itu, untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini nilai

koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square.

### 4. Uji Statistik F (Uji secara Simultan)

Menurut Kuncoro (2011 : 106), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Formulasi HO Dan H1
  - a)  $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh variabel Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
  - b)  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
2. variabel Menentukan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

3. Karakteristik pengujian :  
 $H_0$  diterima apabila  $F$  signifikan  $\geq 0,05$   
 $H_0$  ditolak apabila  $F$  signifikan  $< 0,05$
4. Kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$

### 5. Uji Statistik t (Uji secara Parsial)

Menurut Kuncoro (2011 : 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

1. Formulasi  $H_0$  Dan  $H_1$ 
  - a)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak adanya pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
  - b)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
2. Menentukan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

3. Karakteristik pengujian :  
 $H_0$  diterima apabila  $t$  signifikan  $\geq 0,05$   
 $H_0$  ditolak apabila  $t$  signifikan  $< 0,05$
4. Kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$

Uji 2 hipotesis uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Formulasi  $H_0$  Dan  $H_1$ 
  - a)  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak adanya pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
  - b)  $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
2. Menentukan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05
3. Karakteristik pengujian :  
 $H_0$  diterima apabila  $t$  signifikan  $\geq 0,05$

Ho ditolak apabila  $t$  signifikan  $< 0,05$

4. Kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji coba instrumen menjelaskan dalam uji validitas dan reliabilitas semua instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) sudah valid dan reliabel. Dimana dalam hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Selanjutnya, dalam hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) semua nilai reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,60$  yang artinya instrumen penelitian sudah reliabel.

#### **1. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis antara Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja. Dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan  $Y = 6.694 + 0.313 X_1 + 0.732 X_2$  menjelaskan ( $a = 6.694$ ) kinerja, jika tanpa adanya Budaya Organisasi dan Komunikasi ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka variabel Kinerja ( $Y$ ) hanya 6.694. Koefisien regresi berganda sebesar  $b_1 = 0.313$ ,  $b_2 = 0.732$  mengindikasikan besaran penambahan tingkat kinerja ( $Y$ ) untuk setiap penambahan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ).
2. Dari analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai hubungan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.330 maksudnya terjadi hubungan yang lemah antara Budaya Organisasi terhadap kinerja, dan variabel Komunikasi terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.603. maksudnya terjadi hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja.

Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tingkat korelasi dan kekuatan hubungan pada tabel 3.4 pada bab III halaman 38.

3. Dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0.410 yang artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja (Y) pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC (cabang Demang Lebar Daun) Palembang. Sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan yang tidak diteliti.

## **2. Hasil uji Hipotesis Simultan (Uji F) antara Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

1. Dari hasil perhitungan uji F, menjelaskan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.166 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.16 maka, nilai  $F_{hitung} = 21.166 > F_{tabel} = 3.16$ . Nilai diperoleh dengan

melihat tabel F dengan nilai signifikan 0.05 ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 56$ ) maka nilai  $F_{hitung} = 21.166 > F_{tabel} = 3.16$ , nilai signifikan sebesar  $0.000^a$  dan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05, maka nilai signifikan =  $0.000^a < \alpha = 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja (Y) pada KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang.

## **3 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T) antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

1. Hasil dari (uji t) variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.562 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 diperoleh dengan melihat tabel t ( $\alpha = 0.05$ )( $n - 2 = 57$ ), maka nilai  $t_{hitung} = 2.562 > t_{tabel} 1.672$ . Dengan signifikan sebesar 0.013 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05. Maka  $H_0$  ditolak dan

H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang.

2. Hasil dari (uji t) variabel Komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.626 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 diperoleh dengan melihat tabel t ( $\alpha = 0.05$ )( $n - 2 = 57$ ), maka nilai  $t_{hitung} = 5.626 > t_{tabel} 1.672$ . Dengan signifikan sebesar 0.000 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial uji (uji t) diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dikarenakan masih adanya faktorlain yang menyebabkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang salah satunya motivasi, karena karyawan juga membentuk budaya tersendiri didalam budaya perusahaan. Oleh karena itu bagaimana perusahaan memandang karyawan atau sejauh mana perusahaan memperhatikan karyawan dan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada diperusahaan sebagai aset yang mendukung aktivitas dan tujuan perusahaan tersebut

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **1.Simpulan**

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai uji parsial Budaya Organisasi sebesar 2.562 dengan signifikan 0.013 yang artinya signifikan terhadap Budaya Organisasi karena nilai signifikan  $<0.05$  yang menyatakan hipotesis diterima.

2. Dari hasil penelitian pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC (cabang Demang Lebar Daun) Palembang bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh Komunikasi dengan uji parsial diperoleh nilais sebesar 5.626 dengan signifikan 0.000 yang artinya signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan  $< 0.05$  yang menyatakan hipotesis diterima.
3. Berdasarkan perhitungan uji t (uji parsial) dari kedua variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ), variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki

pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).

4. Dari hasil penelitian pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC cabang (Demang Lebar Daun) Palembang, variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Berpengaruh secara bersama – sama mempengaruhi Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari uji F menjelaskan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.166 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.16 yang artinya dengan nilai signifikan ( $\alpha$ )  $0.000 < 0.05$  menyatakan bahwa hipotesis diterima.
5. Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.410, yang berarti variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41%, sedangkan 59% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

## 2. Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC (cabang Demang Lebar Daun) Palembang. Terlebih untuk variabel Komunikasi. Hal ini berarti perusahaan harus menjaga interaksi sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar perusahaan memperoleh hasil yang maksimal dari meningkatnya komunikasi yang berdampak kepada Kinerja.
2. Demikian pula dengan Budaya Organisasi yang cukup baik namun perlu di tingkatkan dan dijalankan lagi, terutama dalam mengatasi konflik yang kemungkinan bisa terjadi didalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat

dilanjutkan dengan mengembangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena hasil penelitian ini menunjukkan masih terdapat variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan yang tidak diteliti.

## DAFTAR RUJUKAN

- Fattah, Hussein, 2014, *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Elmartera : Jogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- <http://sepatanpaper.blogspot.co.id/2009/04/pengaruh-komunikasi-organisasi-terhadap.html>
- Kamsrin Sa'i, dkk., 2015, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Joko. 2010, *Komunikasi Bisnis, Edisi keempat.*, Erlangga : Jakarta

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yussi Rapareni, *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang*, Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius), Januari, 2013, Hal. 39 – 40

