

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

Firdaus Sianipar, Dwi Karsasih, Sri Murniati*)

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture and Communication on Employee Performance at PT.Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Demang Lebar Daun branch) Palembang with a population of 59 employees, the sample in this study was a saturated sample. The data collection technique was carried out through questionnaire distribution and processed statistically using the multiple regression analysis method with $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ processed with the SPSS program 17. From the results of the validity test obtained $r_{count} > r_{table}$ for each item statement and the reliability test questionnaire obtained the value of each variable which is 0.757 for variable X_1 , 0.771 for variable X_2 , and 0.765 for variable Y . The value explains the value of reliability > 0.60 , meaning that the value of research instruments are reliable and can be used as a measuring instrument analyzed further. Data analysis of each variable obtained by the multiple linear regression equation $Y = 6.694 + 0.313 X_1 + 0.732 X_2 + e$. Obtained R Square value of 0.410, which means X_1 and X_2 explain the effect on the Y variable by 41%, while the remaining 59% is explained by other variables outside the study. From the results of the calculation of simultaneous test as large as 21,166 with F_{table} of 3.16 which means $F_{count} > F_{table}$ with a significant value of 0.005, which means that Organizational Culture and communication together influence simultaneously on the performance of employees at the KFC Demang Lebar Daun Palembang branch. From the partial test generated, each independent variable has a significant effect on the dependent variable, with Organizational Culture having a significance level of less than 0.05 so that the hypothesis is accepted while the Communication variable also has a significance of research smaller than 0.005 so that the hypothesis is accepted.

Keywords: *Organizational Culture, Communication, and Performance*

A. PENDAHULUAN

Di era modern dan serba instan sekarang ini, menjadikan banyaknya usaha dibidang restoran dan tempat makan siap saji semakin berkembang dan beragamnya permintaan dari konsumen membuat para pengusaha berlomba-lomba untuk mendapatkan simpati serta loyalitas dari pembelinya. Bila konsumen telah memutuskan untuk menjadi pelanggannya, maka bisa dipastikan mereka akan kembali

membeli produk yang telah diproduksi oleh perusahaan tersebut. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku usaha dibidang ini untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu cara untuk bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

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, yang disebut dengan budaya individu yaitu 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 manusia itu sendiri dan kegiatan organisasi. 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.

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.

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, 2018

Mengingat pentingnya budaya dalam organisasi serta didukung oleh komunikasi yang baik agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, maka penulis tertarik untuk meneliti budaya organisasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja yang ada pada KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang ke dalam bentuk penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Cabang Demang Lebar Daun Palembang)”.

Perumusan Masalah

1. Apakah Budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultasa terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang)?
2. Apakah Budaya organisasi dan Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang) ?

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja

dalam suatu organisasi. Menurut Fattah (2014:49), 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.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Purwanto (2010: 44), komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat tersebut secara bersama-sama melakukan fungsinya dengan baik.

Pengertian Kinerja

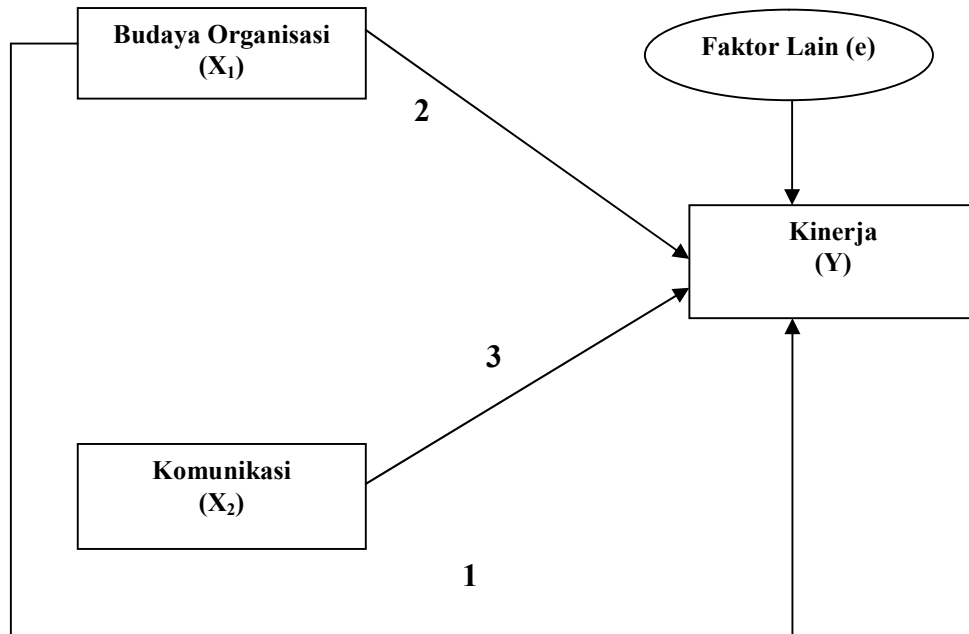
Menurut Sedarmayanti (2014: 260), kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan

Kerangka Berpikir

**Gambar 1
Kerangka Berpikir**



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
2. Diduga Budaya organisasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fastfood

Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk (KFC) cabang Demang Lebar Daun Palembang yang berjumlah 59 orang. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 59 orang (sampel jenuh)

Variabel dan Definisi Operasional

- a. Variabel terikat yaitu kinerja Y (variable endogen)
- b. Variabel bebas (variable eksogen) meliputi Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2)

Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dengan menggunakan 3 instrumen yaitu instrumen Budaya Organisasi, Komunikasi dan instrumen Kinerja, yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. Sangat setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Selanjutnya dari kuisisioner tersebut dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2003:124) Validitas

menunjukkan sejauh mana alat dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur.. Setelah kuisisioner disusun dan diuji validitasnya, didalam prakteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid. Uji validitas yang diperlukan agar diperoleh instrumen yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabiladilkukan npengukuran dua kali terhadap gejala yang sama.

Menurut Sugiyono (2003 : 125) Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebaliknya. Bila nilai korelasi (r) dikuadratkan maka hasilnya disebut koefisien determinasi (*coefficient of determnation*) yang menampakkan petunjuk besar kecil hasil pengukuran yang sebenarnya. Semakin tinggi angka korelasi maka semakin besar nilai

koefisien determinasi dan semakin rendah kesalahan pengukuran. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{11} > 0,60$, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- Jika nilai $r_{11} < 0,60$, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis

Dalam menganalisis data penulis menggunakan teknikanalisis data sebagai berikut :

Analisis Kuantitatif

a. Analis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja
- x1 = Budaya Organisasi
- x2 = Komunikasi
- b1,b2 = Korfisien Regresi
- e = Faktor Lain

b. Koefisien Korelasi, digunakan untukmenghitung seberapa erat hubungan antara variabel X₁ (Budaya Organisasi) X₂ (Komunikasi) dengan variabel Y(Kinerja Karyawan)

Tabel 2
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Syofian Siregar (2013:251)

c. Analisis Koefisien Determinasi, adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variable X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Komunikasi) terhadap peningkatan variable Y (Kinerja Karyawan)

dalam bentuk menggambarkan atau menguraikan terutama untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan dengan jalan memberikan penjelasan yang didasarkan pada teori atau statemen para ahli.

Analisis Kualitatif

Merupakan alat analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan data

Uji Hipotesis Penelitian

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 H_0 dan H_1
 - 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 (α) = 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

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 (α) = 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 Ho Dan H₁
 - a) Ho : b₂ = 0,
artinya tidak adanya pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang).
 - b) H₁ : b₂ ≠ 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 (α) = 0,05

3. Karakteristik pengujian :
Ho diterima apabila t signifikan ≥ 0,05
Ho ditolak apabila t signifikan < 0,05
4. Kesimpulan menerima atau menolak Ho

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kinerja (Y), maka digunakan analisis linier berganda, perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uraian Regresi (Pengaruh) Linier Berganda Variabel Budaya Organisasi (X₁) Dan Komunikasi (X₂) Terhadapn Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.694	5.617		1.192	.238
	Budaya Organisasi	.313	.122	.260	2.562	.013
	Komunikasi	.732	.130	.572	5.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas mengenai uraian regresi linier berganda antara variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) dan Kinerja (Y) didapat

bentuk regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.694 + 0.313 X_1 + 0.732 X_2 + e$$

Perumusan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) a (Konstanta) : artinya, jika skor proses variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) dianggap nol atau tidak ada kenaikan, maka variabel Kinerja (Y) sama dengan 6.694
- 2) b_1 (Koefisien regresi) : 0.313 artinya jika skor variabel Budaya Organisasi (X_1) meningkat satu point, maka skor variabel Kinerja (Y) akan meningkat 0.313 (dengan asumsi Komunikasi (X_2) dianggap konstan).
- 3) b_2 (Koefisien regresi) : 0.732 artinya, jika skor variabel

Komunikasi (X_2) meningkat satu point, maka skor variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.732 (dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) dianggap konstan).

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk melihat hubungan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.

Tabel 4
Analisis Koefisien Korelasi (Hubungan)
Correlations

		Kinerja	BudayaOrganisasi	Komunikasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.330 [*]	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.011	.000
	N	59	59	59
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	.330 [*]	1	.121
	Sig. (2-tailed)	.011		.361
	N	59	59	59
Komunikasi	Pearson Correlation	.603 ^{**}	.121	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.361	
	N	59	59	59

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.330 artinya terdapat hubungan yang lemah antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel kinerja dan nilai korelasi variabel

Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.603 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi terhadap variabel Kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui

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*.

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Komunikasi (X₂)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.656 ^a	.431	.410	3.612

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil dari tabel diatas mengenai koefisien determinasi (R²) antar Budaya Organisasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) didapat nilai Adjusted R Square : 0.410 artinya sebesar 41 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X₁) dan variabel Komunikasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 59 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis (Uji F dan T)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut adalah hasil uji F dan T dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.201	2	276.100	21.166	.000 ^a
	Residual	730.477	56	13.044		
	Total	1282.678	58			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji simultan, variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai F hitung 21.166 dengan nilai F tabel sebesar 3,16 diperoleh dengan melihat tabel F dengan nilai signifikan 0,05 ($df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - K$

= 56) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada KFC cabang Demang Lebar Daun Palembang.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.694	5.617		1.192	.238
	Budaya Organisasi	.313	.122	.260	2.562	.013
	Komunikasi	.732	.130	.572	5.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Dari hasil uji t diatas didapat nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 2.562 dan signifikan 0,013. Karena t hitung $2.562 >$ dari t tabel 1,672 ($df = n - 2 = 59 - 2 = 57$). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja.
2. Dari hasil uji t diatas didapat nilai t hitung variabel Komunikasi (X_2) sebesar 5.626 dan signifikan 0.000. Karena t hitung $5.626 >$ dari t tabel 1,672 ($df = n - 2 = 59 - 2 = 57$). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat

pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja.

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.

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 pertambahan 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.

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 α 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.

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 α sebesar 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_1 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 α 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 faktor lain 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

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 nilaisebesar 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
 5. 1.166 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.16 yang artinya dengan nilai signifikan (α) $0.000 < 0.05$ menyatakan bahwa hipotesis diterima.
 6. 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.

Saran

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 perbaiki 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.

<http://sepatanpaper.blogspot.co.id/2009/04/pengaruh-komunikasi-organisasi-terhadap.html>

- 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.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Al Fabeta.

DAFTAR RUJUKAN

- Fattah, Hussein, 2014, *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Elmartera: Jogjakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.