

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLAAN  
BETENG TRADE CENTER (BTC) SOLO**



Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**FAIZAL KHALID MUSA**  
**B 100 100 141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLAAN  
BETENG TRADE CENTER (BTC) SOLO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**FAIZAL KHALID MUSA**  
**B 100 100 141**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:**

**Dosen Pembimbing**



**Jati Waskito, SE, MSi**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLAAN  
BETENG TRADE CENTER (BTC) SOLO**

**Oleh :**

**FAIZAL KHALID MUSA**  
**B 100 100 141**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
pada hari Sabtu, 23 September 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.


**Dewan penguji:**

1. Jati Waskito, SE, MSi  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Mabruroh, MM  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Nur Achmad, SE, MSi  
(Anggota II Dewan Penguji)

()  
()  
()

**Dekan**



  
**Dr. Syamsudin, MM**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 September 2017

Penulis



**FAIZAL KHALID MUSA**  
B 100 100 141

# ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLAAN BETENG TRADE CENTER (BTC) SOLO

## ABSTRAK

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, adapun metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan teknik *purposive sampling* dan objek penelitian ini adalah karyawan kantor pengelolaan Beteng Trade Center (BTC) Solo. Pegujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yang meliputi; uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial pada variabel iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor pengelolaan Beteng Trade Center (BTC) Solo. Kemudian pada uji secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan secara simultan antara iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%.

**Kata kunci:** *Iklim Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

## ABSTRACT

*This research used to analyses influence of organizational communications climate and organization cultural to employee's performance. This research use quantitative method with descriptive approach, as for data collecting method by disseminated of questioner. Sample which used in this research is 50 responders with purposive sampling technique and this research object is management office employees of Beteng Trade Center (BTC) in Solo. The tested of hypothesis in this research use the analyzer which covering; validity test, reliability test, doubled linear regression, t test, F test, and coefficient of determinacy ( $R^2$ ). The result of obtained research indicate that by partial at organizational communications climate and organization cultural have an effect on significant to employee's performance at management office employees of Beteng Trade Center (BTC) in Solo. Then at test by at a time also have an effect on significant by simultan between organizational communications climate and organization cultural to employee's performance. Hereinafter at test of coefficient determinacy ( $R^2$ ) indicate that organizational communications climate and organization cultural can give contribution to employee's performance equal to 34,4%.*

**Keyword:** *Organizational Communications Climate, and Organization Cultural and Performance Employees.*

## 1. PENDAHULUAN

Surakarta atau Solo merupakan wilayah yang bisa dikatakan kecil tetapi menjadi salah satu yang akan menuju pusat ekonomi. Surakarta yang mempunyai *icon* dagangnya yaitu dalam pembuatan batik yang sudah terkenal di nasional maupun internasional merupakan daya tarik sendiri turis yang datang ke Solo.

Membudidayakan peran dan fungsi hukum, pelaksanaan hak asasi manusia dan demokratisasi bagi seluruh elemen masyarakat, utamanya para penyelenggara pemerintah.

Dari salah satu yang berdampak pada sistem ini yaitu pada pengelolaan Beteng Trade Center. Semakin tahun perusahaan ini mengalami peningkatan dalam pendapatan. Pengelola Beteng Trade Centre merupakan perusahaan yang dikelola oleh PT. Andalan Propertindo Beteng Trade Center (BTC) yang kantornya terletak di Lantai 2 gedung BTC Blok A5 Jl. Mayor Sunaryo, Solo 57113. Perusahaan mengelola pusat perdagangan yang sudah menjadi salah satu *icon* pusat perdagangan di Solo. Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan agar tetap bertahan perusahaannya maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kualitasnya bekerja.

Adanya iklim komunikasi dalam organisasi akan mempunyai dampak yang positif maupun negatif. Ini tergantung dengan cara pandang atasan maupun bawahan dalam membuat alur komunikasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Karena ketika atasan dalam melakukan komunikasi dilakukan dengan bertindak sebagai atas tanpa melakukan pendekatan yang lain akan terjadi iklim komunikasi yang negatif yang membuat suatu kinerja karyawan terganggu begitu juga sebaliknya. Informasi yang berjalan dengan lancar akan menimbulkan dampak bagi kepuasan akan menciptakan motivasi yang positif, dan pada kerja yang dibebankan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengerjakannya. Dengan adanya komunikasi yang efektif tersebut para bawahan akan merasa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media, dan hubungan-hubungan dalam organisasi (Pace dan Faules, 2001)

Sedangkan budaya organisasi merupakan implisit, tak terlihat, intrinsik dan informal dalam kesadaran organisasi yang mengarah pada perilaku individu dan dihasilkan dari perilaku mereka (Scholz, 1987). Budaya organisasi memperkuat iklim komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Wujud dari budaya organisasi itu sendiri berupa adat yang tidak tertulis, perilaku yang sudah berkembang di organisasi tersebut, dan keyakinan yang akan menentukan aturan pengambilan keputusan, struktur dan kekuasaan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan akan melakukan sesuatu yang mereka percaya bahwa hal yang benar untuk dilakukan dan merasa mereka akan dihargai atas tindakan mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa alasan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Pengelolaan Beteng Trade Center (BTC) Solo” adalah; 1) Iklim komunikasi organisasi akan menciptakan arus informasi yang menimbulkan motivasi dalam membuat kepuasan maupun ketidakpuasan atas kinerja karyawan. 2) Budaya organisasi akan memperkuat pola kinerja yang dihasilkan dari sistem kepercayaan yang melekat pada karyawan. Dari hal ini yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Metode ini untuk menemukan fakta-fakta yang ada dilapangan melalui penyebaran kuesioner terhadap responden serta dipadukan dengan konsep literatur yang ada. Karena penelitian ini menggunakan kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode ini disebut dengan *cross sectional method*. Pada penelitian ini obyek yang dijadikan penelitian yaitu di kantor pengelolaan Beteng Trade Center (BTC) Solo yang mempunyai nama perusahaan PT. Andalan Propertido Beteng Trade Center (BTC). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pengelola Beteng Trade Center Solo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan *purposive sampling*. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisa regresi berganda dengan pengujian hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	$\beta$	T hitung	T Sig.
Konstanta	5,830		
Iklim Komunikasi Organisasi	0,308	2,375	0,022
Budaya Organisasi	0,426	3,302	0,002
F hitung		12,344	

Sumber: Data Olahan Primer 2017

#### 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Hasil analisis yang ditunjukkan tabel 1 dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 5,830 + 0,308 IO + 0,426 BO + e$$

Hasil persamaan regresi diatas yang didapat dengan bantuan SPSS dan dintepretasikan persamaan tersebut sebagai berikut:

Koefisien konstanta bernilai positif (+) menunjukkan bahwa ketika dalam kinerja karyawan, perusahaan tidak mempertimbangkan iklim komunikasi organisasi (IO) dan budaya organisasi (BO) atau dalam keadaan konstan (0) maka masih terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

Koefisien regresi iklim komunikasi organisasi (IO) bernilai positif, ini menunjukkan bahwa ketika iklim komunikasi organisasi terjadi suatu peningkatan yang baik maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja karyawan.

Koefisien regresi budaya organisasi (BO) bernilai positif, ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi terjadi suatu peningkatan yang baik maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja karyawan.



### 3.2 Uji t

Adapun hasil pengujian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 3.2.1 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (IO) Terhadap Kinerja Karyawan

$t_{hitung} > t_{tabel}$  menunjukkan bahwa secara parsial iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atau dengan t sig.  $0,022 < 0,05$  juga bahwa secara parsial iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan

$t_{hitung} > t_{tabel}$  menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atau dengan t sig.  $0,002 < 0,05$  juga bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Uji F

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atau juga F sig.  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.4 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah 0,344 (34,4%), ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% masih ada pengaruh dari variabel lain.

## 4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Pada variabel iklim komunikasi organisasi, hasil  $t_{hitung}$  2,375 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,012 atau  $t$  sig. 0,022 lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya adalah iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Budaya organisasi, hasil  $t_{hitung}$  3,302 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,012 atau  $t$  sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil  $F_{hitung}$  12,344 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,23 atau  $t$  sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya adalah iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$R$  Square penelitian ini sebesar 0,344 (34,4%) adalah menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% masih ada pengaruh dari variabel lain.

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan didapatkan saran-saran yang perlu diberikan untuk jangka ke depan yaitu:

Bagi Penelitian yang Akan Datang diharapkan penelitian ini mampu dikembangkan dengan menambah variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Model yang digunakan lebih di perdalam dengan menggunakan model intervening atau moderasi sehingga mampu memberikan penjelasan yang lebih detail terkait dengan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan diharapkan mampu menggunakan populasi sebagai sampel penelitian sehingga dapat menjelaskan secara nyata hasilnya dengan kenyataan yang dihadapi.

Perusahaan yang bersangkutan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi dikarenakan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ketika dua faktor yang diteliti tersebut digunakan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hassanuddin.
- Marcyola, Duti. 2012. Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan di Bank Bukopin Cabang Medan. *Jurnal*. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Oktaviani, Harmusa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa tengah. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2001. *Komunikasi organisasi* (terjemahan). Bandung: Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Scholz, C. (1987), Corporate Culture and Strategy: the problem of stategic fit. *Long Range Planning*. Vol. 20 No. 4, pp. 78-87.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*: Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22 – 47. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia: Surabaya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Sriyono, dan Sukamto. 2012. Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Perguruan Tinggi Yang Mempunyai Program Studi Komunikasi di Jakarta). *Prosiding SNaPP2012: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*. ISSN 2089-3590. Universitas Indraprasta PGRI: Jakarta Selatan.