

# **Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Baja Stainless**

**Prima Okta Islamiyah<sup>(1)</sup>**

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>(1)</sup>

Email : <sup>1</sup>[primaokta15@gmail.com](mailto:primaokta15@gmail.com)

**Sukaris<sup>(2)</sup>**

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>(2)</sup>

Email: <sup>1</sup>[sukaris21@umg.ac.id](mailto:sukaris21@umg.ac.id)

## **ABSTRAK**

Perkembangan bisnis saat ini telah mengalami perubahan begitu cepat mulai dari era globalisasi sampai dengan era industri 4.0, serta era dimana bisnis beroperasi pada masa pandemik Covid-19. Kondisi tersebut menuntut perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut agar kinerja perusahaan dan kinerja karyawan tetap terjaga dan dapat meningkat. Secara internal peningkatan ini dapat dimulai dari pola komunikasi dan orang-orang dalam organisasi tetap memegang budaya organisasi yang kuat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komunikasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang dikumpulkan dari informan pada PT. Baja Stainless. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan dan juga antara karyawan dengan atasan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, 2) PT. Baja Stainless memiliki budaya organisasi yang dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

Today's business developments have undergone rapid changes starting from the era of globalization to the industrial era 4.0, as well as the era in which businesses operate during the Covid-19 pandemic. These conditions require companies to be able to adapt to these changes so that company performance and employee performance are maintained and can improve. Internally, this improvement can be

started from communication patterns and people in the organization still hold a strong organizational culture. The purpose of this study was to determine the role of communication and organizational culture in improving employee performance. The research method used is descriptive qualitative, the data sources used in this study are primary data sources, data collection using observation, interviews and documentation methods collected from informants at PT. Baja Stainless. The results show that 1) There is poor communication between employees and employees and also between employees and superiors, which can have a negative impact on employee performance, 2) PT. Baja Stainless has an organizational culture that can have a positive impact on employee performance.

**Key words:** *Communication, Organizational Culture, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam ruang lingkup yang ada di lingkungan bisnis seperti saat ini yang semakin tumbuh dan berkembang pesat mulai dari era globalisasi sampai era industry 4.0, dan dimana sekarang bisnis juga beroperasi pada masa pandemik Covid-19. Terdapat perubahan-perubahan yang mengharuskan beradaptasi dengan cepat terhadap semua perubahan dan harus memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan yang sedang terjadi secara cepat, tepat dan baik, dengan harapan agar dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Menurut Fahmi (2016), Komunikasi merupakan sebuah tindakan penyampaian sebuah pesan atau maksud yang dilakukan oleh satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan dengan secara langsung atau melalui perantara media. Menurut Handoko (2012), Komunikasi yaitu suatu proses pemindahan pengertian yang berbentuk sebuah gagasan atau sebuah informasi yang diperoleh dari seseorang yang akan disampaikan kepada orang lain. (Ginting et al., 2019)

Menurut Bangun (2012), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu cara penyampaian sebuah informasi berasal dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai macam bentuk media yang sangat efektif sehingga pesan tersebut dapat diterima dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. (Ginting et al., 2019)

Menurut Robbin (2006:289) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu anggapan bersama yang diyakini oleh semua para anggota-anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Muchlas (2005:531) Budaya Organisasi yaitu sebuah corak yang berasal dari sebuah asumsi-asumsi dasar, yang dapat ditemukan atau dikembangkan oleh para kelompok golongan tertentu yang bertujuan untuk belajar mengatasi suatu masalah yang berasal dari kelompok eksternal dan kelompok integrasi internal yang dapat bekerja secara baik. (Krisnaldy et al., 2019)

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang sudah dihasilkan oleh seorang karyawan yang ditujukan untuk menggapai target kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil yang telah di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. (Ilmiah et al., 2020)

Secara umum, sebuah komunikasi dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Baja Stainless. Seperti yang diketahui,

bahwa kurangnya suatu komunikasi antar karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berasal dari aliaran data yang dapat mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar. Begitupun dengan sistem komunikasi yang jelek yang dapat mengakibatkan terjadinya sebuah konflik atau masalah baru dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena kurangnya timbal balik. Akibatnya, hubungan interpersonal atau pribadi dalam suatu perusahaan menjadi sangat ketat dan sering terjadi kurangnya komunikasi. (Mudaberdakwah, 2021)

PT. Baja Stainless adalah distributor baja dan stainless steel yang memiliki visi yaitu Menjadi perusahaan retail besi dan stainless terbaik di Indonesia. PT. Baja Stainless didirikan pada tahun 2011 oleh 2 Orang. Pertama, pendiri membuka toko kecil hingga akhirnya berpindah ke tempat yang lebih luas dan memadai untuk memenuhi permintaan pelanggan yang terus meningkat.

PT. Baja Stainless mendistribusikan besi dan stainless steel seperti Atap Galvalum, Pipa Stainless Steel, Boundary Sheet, Zinc Plated Sheet, Strip Sheet, Plating Equipment, Stainless Steel Sheet, Wide Flange, Besi UNP, Pipa Air, Naco, Hollow Grate, Besi CNP, Chip Deck, Besi Beton, Black Hollow, ornamen untuk pagar bangunan. PT. Baja Stainless memiliki tujuh kantor di seluruh Indonesia, diantaranya Lamongan, Kraksaan, Tuban, Jember, Situbondo, Probolinggo dan Bali. Karyawan PT. Baja Stainless per Oktober 2021 sebanyak 32 orang. Dan peneliti mengambil sampel sebanyak 32 orang.

Dari banyak kesimpulan di atas, mudah untuk melihat bahwa komunikasi sangat berhubungan terhadap manajemen organisasi dalam menciptakan suatu bentuk kerja yang konsisten atau tetap terhadap situasi kerja yang nyaman. Jika komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal maka karyawan akan mengalami kesulitan memahami apa yang diinginkan oleh atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Bukan hanya komunikasi antara atasan dan bawahan saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan namun komunikasi antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut. Dengan kurang efektifnya komunikasi organisasi yang dilakukan baik dari atasan kepada bawahan atau antara karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Selain itu, budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika budaya organisasi bisnis suatu perusahaan renggang, maka mengakibatkan pencapaian hasil kerja pegawai di suatu perusahaan tersebut tidak sempurna, yang menandakan kinerja karyawan yang buruk. Jika karyawan memiliki budaya atau kebiasaan bekerja bertele-tele, maka akan memakan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. (Karyawan et al., 2022)

Dari penjelasan di atas muncul beberapa item pertanyaan seputar pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan yang kemudian peneliti rangkum dalam beberapa point kalimat yang bertujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan di antaranya menurut peneliti yaitu:

1. Apa pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Baja Stainless pada suatu perusahaan?
2. Apakah dalam Komunikasi dan Budaya Organisasi memiliki konsekuensi ataupun dampak yang nyata dan konkrit?
3. Dan Apakah peran Komunikasi serta Budaya Organisasi dalam hubungan karyawan PT. Baja Stainless dengan atasannya?

Dari beberapa literatur yang berasal dari berbagai sumber, baik artikel maupun sumber lainnya, peneliti menyimpulkan bahwa pandangan budaya organisasi lebih merujuk kepada kerjasama antara tim atau teamwork. PT. Baja Stainless perlu kooperatif

agar bisa bersahabat. Dengan melakukan kerjasama, antar team harapan perusahaan yaitu agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan membantu perusahaan agar tetap terdepan dalam dunia bisnis dengan inovasi dan kualitas.

Pengambilan judul Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. Baja Stainless bertujuan untuk memberikan solusi secara praktikal dalam menjalani kehidupan sosial pada suatu perusahaan. Riset pengaruh Budaya Organisasi akan memberikan hasil berupa komunikasi antar karyawan apakah semakin membaik atau tidak ada perubahan yang relevan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dalam penelitian ini yaitu agar peneliti dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya sesuai dengan kenyataan dan menganalisis lebih dalam terkait Komunikasi dan Budaya Organisasi PT. Baja Stainless Pada Kinerja Karyawan.

### **2. Populasi dan Sampel**

Sampel adalah bagian dari perwakilan dari populasi yang disurvei. Untuk pengambilan sampel, menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Suryani, 2019). Dalam survei ini sampelnya adalah orang-orang yang mewakili perusahaan yang menjadi karyawan PT. Dalam hal ini, ada 32 karyawan PT. Baja Stainless.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dari pihak PT. Baja Stainless.

### **4. Sumber Data**

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer yang berupa hasil wawancara dengan pihak PT. Baja Stainless. Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang memberikan langsung datanya kepada pengumpul data. (Suryani, 2019)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan informasi dan hasil survey peneliti sebelumnya, menurut tanggapan beberapa karyawan dan responden, unsur budaya organisasi yang perlu diperbaiki dalam organisasi yaitu dimana karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan juga harus terdorong untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika karyawan tidak bekerja dan hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kualitas hasil yang diamati secara kuantitatif dan kualitatif, maka hasil pekerjaannya tidak optimal.

Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan saat melakukan tugas. Untuk mencapai kinerja yang baik maka karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang efektif seperti karyawan PT. Baja Stainless berinteraksi untuk berkomunikasi dan bertukar pikiran antara atasan dan bawahan.

Dari gambaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa karyawan PT. Baja Stainless memerlukan komunikasi yang baik agar dapat membangun relasi yang harmonis. Hal ini dapat meningkatkan standar kerja sama dan mengikat komitmen antara semua karyawan PT. Baja Stainless untuk mengetahui tujuan perusahaan.

Pada PT. Baja Stainless budaya yang mendarah daging dengan kuat dan mengandung nilai-nilai budaya yang telah diterima dengan baik serta karyawan yang mengerjakan tugas seharusnya dilaksanakan dengan norma yang telah diterapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat,

tepat dan benar serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dan dapat kita ketahui bahwa keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan dalam mengimplementasikan aspek atau nilai budaya organisasinya dapat mendorong suatu organisasi untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Adapun tujuan pengelolaan budaya organisasi sering menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Sementara itu, budaya dan nilai-nilai budaya yang mapan dapat diterima secara luas, dan karyawan yang melakukan tugas yang perlu dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan akan dapat melakukan tugas dengan cepat, tepat dan akurat sesuai kriteria. Dan kita tahu bahwa suatu kesuksesan pada perusahaan dalam menerapkan aspek budaya dan nilai-nilai organisasi dapat menginspirasi sebuah organisasi untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan.

Tujuan pengelolaan budaya perusahaan seringkali menjadi sumber keunggulan yang kompetitif. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti bisa menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat sering menjadi penentu keberhasilan kinerja perusahaan, yang dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Komunikasi memainkan peran sentral dalam semua perusahaan, yang sering kali sangat berpengaruh pada efektivitas perusahaan.

Metode dan pola berkomunikasi harus dapat menjadi sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan semua kegiatan karyawan pada PT. Baja Stainless sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi. Jika komunikasi organisasi tersebut merupakan gabungan dari persepsi kondisi saat ini, kami setuju bahwa efek komunikasi akan terus dikembangkan dan ditingkatkan melalui sebuah interaksi dengan anggota dari organisasi lainnya. Dampak adanya pedoman untuk melaksanakan keputusan dan tindakan suatu individu yang dapat mempengaruhi pesan tentang organisasi. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap komunikasi dan budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baja Stainless. Tetapi, jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, maka hasil pekerjaannya juga tidak maksimal kecuali kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh sesuai dari segi kualitas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Selain Budaya Organisasi pada PT. Baja Stainless, Komunikasi dalam suatu organisasi juga dapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Baja Stainless. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Baja Stainless. Dan Komunikasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan karena masih kurangnya interaksi yang baik antar sesama karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan.

Dilihat dari variabel Budaya Organisasi, terlihat bahwa solidaritas antar karyawan sangat kuat. Hal ini karena jika salah satu rekan Anda memiliki masalah di tempat kerja atau di luar tempat kerja, rekan lainnya akan berkomunikasi atau untuk mencari solusi masalah baik melalui dukungan motivasi atau dokumentasi.

Kita dapat menyimpulkan bahwa kemampuan bekerja sama itu penting dan harus dijaga. Artinya, hasil kerja yang lebih baik melalui cara-cara perusahaan terus memberikan dan meningkatkan penugasan kerja dalam bentuk kelompok. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi terletak pada kenyataan bahwa tidak ada batas antara atasan dan bawahan. Singkatnya, tradisi karyawan perusahaan perlu dipertahankan di sini. Selanjutnya mengenai Komunikasi organisasi yang peneliti tunjukkan berdasarkan hasil analisis, Komunikasi organisasi di dalam perusahaan secara keseluruhan berjalan

kurang lancar, dan perusahaan dapat membangun komunikasi yang baik untuk perkembangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Baja Stainless yaitu: 1) Perusahaan harus meningkatkan komunikasi antar karyawan dan juga atasan agar terjalin dengan baik dan dapat membantu perkembangan perusahaan 2) Perusahaan dapat melaksanakan kegiatan seperti program wisata agar dapat mempererat komunikasi antar karyawan dan atasan, 3) dan karyawan juga bisa mengesampingkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan agar tidak ada perselisihan di dalam perusahaan, yang mengakibatkan komunikasi menjadi buruk.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Rialmi, Z., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(2), 1–7.
- Karyawan, T. K., Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 2(2), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i1.494>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Mudaberdakwah, I. (2021). *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting Analisis Konten Aqidah pada Poster Digital di Akun*. 2, 66–80. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.vii1.479>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>