

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN CV. HITAKARA DENPASAR**

I Gusti Agung Aries Indrajaya¹

I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

¹**Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia**

e-mail : Joenk.riez@yahoo.com / telp: +6283119530365

²**Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi pada CV. Hitakara Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial dengan kontribusi sebesar 80 persen serta budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture, communication and work environment on employee productivity. This study taking location at CV. Hitakara Denpasar by the number of respondents as many as 45 employees. Analysis technique used is multiple linear regression. The result of this study are oorganizational culture, communication and environment significantly either simultaneously or partially with a contribution of 80 percent and an organizational culture variables dominant influence on employee productivity.

Keywords: organizational culture, communication, work environment, employee productivity

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Begitu juga dengan usaha konstruksi dimana usaha ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia khususnya di Bali yang merupakan pusat pariwisata, dimana banyak para investor ingin menginvestasikan modalnya dengan cara membangun villa dan hotel

sehingga membuat perusahaan konstruksi banyak diminati oleh para investor untuk bekerjasama dalam menjalankan proyek pembangunan mereka. Karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan sehingga karyawan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, Mulia (2011) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud

komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2009:49).

Selain budaya organisasi dan komunikasi yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan (Sutrisno, 2010:118).

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81).

Menurut Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

- 1) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas tertuma penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

- 2) Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
- 3) Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
- 4) Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.
- 5) Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.
- 6) Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- 8) Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 9) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- 10) Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi menurut Wirawan (2007:10). Robbins (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi.

Berkaitan dengan dimensi budaya, Robbins (2004:10) mengemukakan sepuluh faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari suatu budaya organisasi. Kesepuluh faktor itu adalah sebagai berikut.

- 1) Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Pengarahan, yaitu seberapa jauh perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diharapkan.
- 4) Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja dalam suatu sistem yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan pengarahan, dukungan dan berkomunikasi dengan bawahannya.
- 6) Kontrol, yaitu sejumlah aturan kebijaksanaan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku pegawai.
- 7) Identitas, yaitu sejauh mana anggota mengidentifikasi diri pada perusahaan.
- 8) Sistem Imbalan, yaitu bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai.
- 9) Toleransi Terhadap Konflik, yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola Komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada sesuatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu menurut Gorda (2004:193).

Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut, sehingga diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian menurut Supardi dan Syaiful (2002:81).

Jenis-jenis komunikasi menurut Handoko (2002:89) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

- 1) Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan-peraturan di lingkungan organisasi
- 2) Komunikasi formal adalah komunikasi yang terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal maupun horizontal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Sutrisno (2010:118).

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedarmayanti (2010:26).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada perusahaan CV. Hitakara Denpasar di Jalan Kepundung nomer 21 dengan obyek penelitian adalah budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan dan data kualitatif yang berupa gambaran umum perusahaan.

Populasi penelitian berjumlah 45 orang yang semuanya dijadikan responden penelitian menggunakan metode sensus serta pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized</i> Coefficient		<i>Standardized</i> Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Budaya organisasi	0,668	0,098	0,507	6,797	0,000
Komunikasi	0,413	0,099	0,310	4,155	0,000
Lingkungan kerja	0,404	0,074	0,409	5,450	0,000
Constant	= -4,194				
R	= 0,894				
R Square	= 0,800				
Adjusted R Square	= 0,785				
F _{hitung}	= 54,573				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan secara simultan variabel budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan CV. Hitakara Denpasar dengan R Square sebesar

0,800. Ini berarti bahwa 80% produktivitas kerja karyawan CV. Hitakara Denpasar dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (54,573) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,83) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (6,797) lebih besar dari t_{tabel} (2,02) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (4,155) lebih besar dari t_{tabel} (2,02) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (5,450) lebih besar dari t_{tabel} (2,02) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.

Analisis Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Tabel 2 Nilai *Standardized Coefficients Beta*

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Ranking</i>
Budaya organisasi(X1)	0,507	1
Komunikasi(X2)	0,310	3
Lingkungan kerja(X3)	0,409	2

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,507, variabel lingkungan kerja sebesar 0,409 dan variabel komunikasi sebesar 0,310. Diantara ketiga variabel bebas tersebut, budaya organisasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,507 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Secara simultan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 80 persen.

- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar.
- 3) Variabel budaya organisasi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

- 1) Budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan, sebaiknya pada masa orientasi karyawan lebih ditekankan untuk memahami nilai-nilai budaya perusahaan agar nilai budaya perusahaan dapat dijalankan dengan baik sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal..
- 2) Komunikasi dengan rekan sekerja perlu ditingkan agar penyampaian informasi menjadi lancar dengan meningkatkan saling keterbukaan antar karyawan dalam upaya menyampaikan informasi tentang masalah yang terjadi diperusahaan serta sebaiknya pemimpin lebih sering menyampaikan informasi kepada bawahan untuk mengurangi kesalahpahaman penyampaian informasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Penerangan ditempat kerja harus ditambahkan agar ruangan menjadi terang sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta sebaiknya dibuatkan gudang untuk penyimpanan bahan material agar tidak terjadi penumpukan material diperusahaan sehingga karyawan menjadi nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika kenyamanan karyawan terganggu maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gentama.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFEE.
- Mathis Robert L and Jackson, John H. (Jimmy Sadell, Penerjemah). 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba 4.
- Mulia, Sinta. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 1, No 1. Hal 1-6.
- Robbins, P. Steven. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Supardi, Saiful. 2002. *Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UUI Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Mandar Maju
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi – Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

