



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta

Faiz Fahmi Ramadhan

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Widya Mataram, Yogyakarta, Indonesia.

Bangun Putra Prasetya

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Widya
Mataram, Yogyakarta, Indonesia.

Alamat : Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55132

Korespodensi e-mail : faizzfahmi21@gmail.com

ABSTRACT. *Human Resources is organizational management that manages human elements well which is useful for maintaining a good workforce. HR is the key to the success of an organization in a company. Culture and communication are one of the keys to forming quality human resources. Employee performance is something that must be known and informed to certain parties in order to achieve work goals. Organizational culture is a bridge to create good employee performance. With the existence of an organizational culture, a group will be able to increase the values, beliefs, norms and assumptions that already apply. So that a group carries out a performance in one way or with the same vision. Communication is one of the media needed to shape good employee performance through quality human resources. With communication, the vision carried out while working will be in line. Based on this article, organizational culture and communication apparently have an impact on employee performance.*

Keywords: *Human Resources, Organizational Culture, Communication.*

ABSTRAK. Sumber Daya Manusia merupakan manajemen organisasi yang mengelola elemen manusia dengan baik yang berguna untuk mempertahankan tenaga kerja yang baik. SDM merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam suatu perusahaan. Budaya dan juga komunikasi merupakan salah satu kunci agar terbentuknya SDM yang bermutu. Kinerja karyawan adalah hal yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak – pihak tertentu agar tercapainya suatu tujuan kerja. Budaya organisasi menjadi jembatan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Dengan adanya budaya organisasi sebuah kelompok akan dapat meningkatkan nilai – nilai (value), keyakinan – keyakinan (beliefs), norma – norma, dan asumsi yang telah berlaku. Sehingga suatu kelompok menjalankan sebuah kinerja dengan satu jalan atau dengan satu visi yang sama. Komunikasi merupakan salah satu media yang diperlukan untuk membentuk kinerja karyawan yang baik melalui SDM yang bermutu. Dengan adanya komunikasi visi yang dijalankan saat berkerja akan sejalan. Berdasarkan artikel yang dibuat ini budaya organisasi dan komunikasi ternyata memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Komunikasi.

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sub-bidang Manajemen Organisasi yang berfokus komponen Sumber Daya Manusia. Tugas Manajemen SDM adalah mengelola elemen manusia dengan baik mempertahankan tenaga kerja yang puas. Sumber Daya Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi, dan agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi nyata bagi

keberhasilan perusahaan, mereka harus dikembangkan, dihargai, dilestarikan, dan tidak hanya dieksploitasi, tetapi dipandang sebagai aset atau kekayaan.

Dalam sebuah organisasi kualitas SDM sangatlah mempengaruhi keberhasilan kinerja dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu pelatihan di awal pekerjaan akan menghasilkan kompetensi tenaga kerja karyawan. Selain melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM bisa dilakukan program pengembangan SDM baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi ke jenjang keahlian yang lebih tinggi atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus di tangani pada bidang tertentu atau membentuk kemampuan baru jika terdapat perpindahan bidang.

Bakpia merupakan makanan yang berasal dari negeri Cina, yang nama aslinya Tou Luk Pia, yang artinya adalah kue pia (kue) kacang hijau. Bakpia mulai diproduksi di kampung Pathok Yogyakarta, sejak sekitar tahun 1948. Pada saat itu masih dijual dengan secara eceran dikemas dalam besek tanpa label, pembelinya pun masih sangat terbatas. Proses itu berlanjut sampai mengalami perubahan dengan kemasan kertas karton disertai label tempelan. Produksi Bakpia Pathok 25 yang dirintis dan diawali oleh orang tua atau Ibu dari Bapak Arlen Sanjaya, yaitu Ny. Tan Aris Nio yang dimulai dari proses coba-coba dan hanya dengan 1 orang pegawai saja serta dibantu oleh 5 orang anak-anaknya yang salah satunya adalah Bapak Arlen Sanjaya. Awalnya hanya berupa “home industri” kecil-kecilan dan sekarang sudah menjadi perusahaan besar yang diberi nama Bakpia Pathok 25. Bakpia Pathok 25 memproduksi bakpia dan telah berdiri sejak 1948. (Lutfi, et. al, 2023)

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Prof. Dr. H. Edy Budaya organisasi merupakan perangkat sistem yang berfungsi untuk meningkatkan nilai – nilai (values), keyakinan – keyakinan (beliefs), asumsi – asumsi (assumptions), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan – tujuan Perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan perusahaan.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja Perusahaan.

Komunikasi

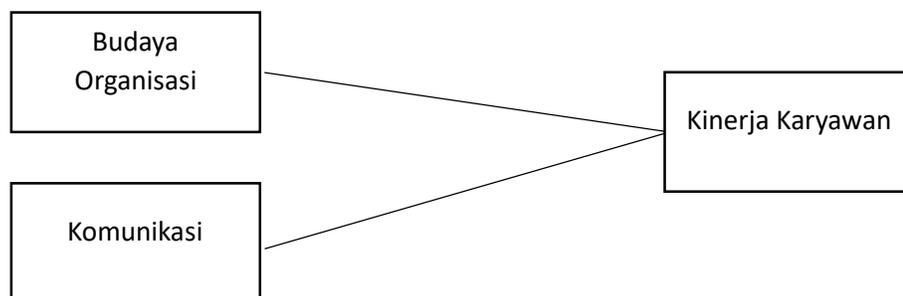
Menurut Komunikasi adalah persepsi sejauh mana anggota organisasi merasa bahwa organisasi tersebut dapat dipercaya, mendukung, terbuka, peduli, secara proaktif mencari masukan, dan menghargai standar kinerja yang baik. Menurut Pace dan Faules, lingkungan komunikasi adalah kombinasi dari persepsi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, dan reaksi. Karyawan vs. karyawan lain, harapan, konflik interpersonal, peluang pertumbuhan dalam organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Pace & Faules (2015, hlm. 28) bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai pemindahan (transfer) atau pertukaran (exchange) informasi antar pengirim (sender) dan receiver (penerima) yang ditujukan untuk mengubah tingkah laku.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negaf suatu ebijakan operasional yang diambil.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang – tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, berdasarkan definisi dari padra ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

KERANGKA PIKIR



Gambar diatas menjelaskan rahkerangka berpikir bahwa penelitian ini variable independenya yaitu Budaya Organisasi(X1), dan Komunikasi(X2) , sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka teoritik dan model penelitian diatas diatas , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Budaya berpenaruh positif terhadap kinerja kerja

H2 : Komukasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

H3 : Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif atau menjelaskan bagaimana baigaimana satu variable mempengaruhi atau bertanggung jawab dalam variable lainnya. dengan menggunakan google forms kepada responden kuisisioner dan di sebarakan secara online .Peneltian ini bersifat *cross_sectional* yaitu dimana mengumpulkan data dari banyak individu (Lauren Thomas ,2023)

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Estimate Coefficient	T-Hitung >2.01	Hasil Uji Hipotesis
H1	Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	0,496	5,969	Hipotesis Diterima
H2	Komunikasi terhadap Kinerja karyawan	0,546	6.183	Hipotesis Diterima
NO	Variabel	Estimate Coefficient	F-Hitung >3,20	Hasil Uji Hipotesis
H3	Budaya dan Organisasi terhadap Kinerja karyawan	0,710	57,644	Hipotesis Diterima

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,498 dan $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ sebesar $5,969 > 2,01$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta. Dengan ini budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nya, dan menunjukkan bahwa budaya organisasi harus diterapkan dengan baik karena termasuk pada salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis di terima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,546 dan $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ sebesar $6,183 > 2,01$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi harus di terapkan dengan baik, karena komunikasi sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,710 dan $f\text{-hitung} > f\text{-value}$ sebesar $57,644 > 3,20$. Hasil tersebut menunjukkan Budaya organisasi dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dipaparkan pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Dengan ini terdapat pengaruh positif dan signifikan sebagaimana disimpulkan dan dibuktikan secara teoritis bahwa semua variabel mempunyai korelasi antar variabel lainnya. Variabel yang berpengaruh signifikan adalah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ihsan, I. M. et. al. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrejo Surabaya. Kebonrejo Surabaya. Vol. 23, No. 1. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/2786>.
- Lauren, T. (2023). Studi *Cross-Sectional* Pengertian Kegunaan dan Contoh. <https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>

- Lutfi. et. al. (2023). Pencarian Rute Optimal Distribusi Melalui Pendekatan Metode Ant Colony Optimization (ACO). Studi Kasus : Bakpia Pathok 25. Universitas Teknologi Yogyakarta. Yogyakarta. Vol. 2, No. 2. <https://jurnal-tmit.com/index.php/home/article/view/105/49>.
- Mulyani, T. K. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pelita Bangsa. Vol. 14, No. 02. <https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/329/218>.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. Universitas Dian Nusantara, Jakarta. Vol. 1, Issue 1, 27-35. https://www.researchgate.net/profile/Budi-Satria-4/publication/352126002_PERAN_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL_DAN_MOTIVASI_KERJA_DALAM_MEMPENGARUHI_KINERJA_KARYAWAN_PT_XYZ/links/64edb8623af3a42c81438179/PERAN-KEPEMIMPINAN-TRANSFORMASIONAL-DAN-MOTIVASI-KERJA-DALAM-MEMPENGARUHI-KINERJA-KARYAWAN-PT-XYZ.pdf.
- Sutrisno, E. (November, 2018). Budaya Organisasi Ed. Pertama. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. Purwokerto. Vol. 5, No. 3. doi : <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i3.6079>.