



## Faktor-faktor yang mempengaruhi Hasil Kinerja: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sikap

**Avriliani Dwi Septiana**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [202210315036@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210315036@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Cris Kuntadi**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding author: [202210315036@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210315036@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Abstrak:** Publikasi ilmiah dan makalah penelitian sangat bergantung pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian sebelumnya dan fungsi pencarian serupa adalah untuk memberikan lebih banyak dukungan terhadap teori dan fenomena yang berfokus pada interaksi antara berbagai faktor. Artikel ini mengulas penelitian tentang perilaku organisasi dan menyelidiki elemen yang mempengaruhi hasil kinerja, dengan fokus pada komunikasi, budaya organisasi, dan sikap. Tujuan artikel ini adalah untuk memberikan hipotesis kerja untuk studi lebih lanjut tentang interaksi banyak faktor. Hasil artikel tinjauan pustaka ini adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja; 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja; dan 3) Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja.

**Kata Kunci:** Hasil Kinerja, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sikap.

**Abstract:** Scientific publications and research papers rely heavily on previous research. The goal of previous research and similar search functions is to provide more support for theories and phenomena that focus on interactions between various factors. This article reviews research on organizational behavior and investigates the elements that influence performance outcomes, with a focus on communication, organizational culture, and attitudes. The purpose of this article is to provide a working hypothesis for further study of the interaction of multiple factors. The results of this literature review article are as follows: 1) Communication influences performance results; 2) Organizational culture influences performance results; and 3) Attitudes influence performance results.

**Keywords:** Performance Results, Communication, Organizational Culture and Attitudes.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan akan berupaya meningkatkan produktivitas personelnya. Karyawan dengan hasil kinerja yang solid sangat penting untuk memenuhi target produktivitas. Efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaannya sesuai rencana dan terprogram dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, termasuk melalui komunikasi yang lebih baik, budaya organisasi, dan sikap karyawan. Karena setiap pekerja mempunyai keunikan dalam kemampuannya dalam melakukan tugas yang diberikan, hasil kinerja masing-masing pekerja juga berbeda. Efektivitas staf dapat dievaluasi dengan memantau kinerja individu.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memperbaiki komunikasi internal, budaya perusahaan, dan sikap karyawan. Sikap-sikap tersebut dimanfaatkan dalam contoh nyata, seperti perencanaan terhadap pekerja yang akan terlambat datang ke kantor. Keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada budayanya. Hal ini mencakup interaksi antara atasan dan bawahan, antara bawahan dengan atasan, dan antar rekan kerja. Komunikasi internal dan eksternal yang baik difasilitasi oleh komunikasi yang efektif. Mentalitas positif, budaya bisnis yang kuat, dan jalur komunikasi yang terbuka semuanya berperan dalam membuat pekerja merasa nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Bukti empiris menunjukkan bahwa banyak mahasiswa dan penulis kesulitan menemukan makalah yang dapat digunakan sebagai penelitian sebelumnya atau penelitian yang relevan dengan karya ilmiah mereka. Untuk memvalidasi teori yang diselidiki, mengidentifikasi faktor

penyebab, dan membangun hipotesis yang dapat diuji, makalah yang relevan harus dikonsultasikan. Artikel ini membahas pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Sikap terhadap Hasil Kinerja, suatu studi literature review dalam bidang Perilaku Organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja?
3. Apakah Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja?

## **KAJIAN TEORI**

### **Hasil Kinerja**

Hasil dari upaya karyawan dan organisasi untuk melaksanakan tugas tertentu pada waktu dan lokasi tertentu dikenal sebagai hasil kinerja. (Hasibuan & Silvy, 2019). Sumber daya manusia merupakan indikasi atau aspek kinerja; jika orang yang melakukan pekerjaan tidak kompeten dan tidak memiliki komunikasi, sikap, dan budaya organisasi yang baik, maka semua perencanaan yang matang tidak akan menjadi masalah. (Hasibuan & Silvy, 2019)

Hasil Kinerja adalah evaluasi kinerja pekerja dengan membandingkan pencapaian mereka dengan tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan. Hasil Kinerja juga dapat merujuk pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan kewajiban pekerjaannya. (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dimensi atau indikator Hasil Kinerja adalah sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Agar seseorang dapat mencapai hasil kinerja yang kuat dan kesuksesan jangka panjang dalam profesinya, mereka juga harus memiliki bakat atau keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan tugasnya. Produktivitas meningkat sebagai akibat langsung dari peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hasil Kinerja adalah keadaan yang perlu dipahami dan dilaporkan kepada pihak-pihak tertentu guna memastikan sejauh mana outcome perusahaan sejalan dengan visi yang menjadi tanggung jawabnya, serta dampak positif dan buruk dari kebijakan operasional yang dipilih. Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawannya. (Kartini, 2020). Menurut Wibowo (2008) dalam jurnal (Kartini, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja adalah:

- a. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Sikap dan perilaku, termasuk kepribadian.
- e. Kepemimpinan
- f. Sarana dan prasarana kerja seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.
- g. Lingkungan kerja dan situasi kerja

Hasil Kinerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hasibuan & Silvy, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), dan (Kartini, 2020).

### **Komunikasi**

Menurut Handoko (2012:272) dalam jurnal (Nisa et al., 2018) Komunikasi adalah “Proses pemindahan dari seseorang ke orang lain”. Isyarat percakapan seperti ekspresi wajah,

intonasi, jeda bicara, dan sebagainya sama pentingnya dengan kata-kata itu sendiri dalam menyampaikan makna dari satu orang ke orang lain.

Menurut Suranto (2010) dalam jurnal (Nisa et al., 2018), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, ialah

a. Pemahaman

Kapasitas untuk memahami makna suatu komunikasi persis seperti yang dimaksudkan oleh pengirimnya disebut pemahaman.

b. Kesenangan

Jika percakapan berjalan baik bagi Anda berdua, Anda telah mencapai tujuan berbagi pengetahuan secara efektif.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berbicara dengan orang lain adalah untuk mengubah pikiran mereka dan, lebih jauh lagi, tindakan mereka.

d. Hubungan yang makin baik

Secara tidak langsung, ikatan yang lebih kuat terbangun antar manusia karena komunikasi yang baik. Dalam kebanyakan kasus, suatu hubungan akan berhasil hanya karena orang-orang yang terlibat memiliki nilai-nilai dan kepribadian yang sama.

e. Tindakan

Kedua belah pihak perlu mengambil tindakan setelah berkomunikasi agar berhasil.

Komunikasi yang efektif merupakan faktor kunci keberhasilan manusia dan bisnis. Efisiensi suatu bisnis atau kelompok lain menurun ketika komunikasi internal tidak semulus yang diharapkan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting untuk kelancaran operasional bisnis apa pun. (Wandi, 2022). Motivasi, semangat kerja yang tinggi, dan keterbukaan jalur komunikasi antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahan, serta rekan kerja dalam satu departemen atau divisi, semuanya merupakan indikator kualitas komunikasi dalam suatu organisasi. Lanjutkan ke bagian berikutnya (Wandi, 2022)

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara orang-orang melalui penggunaan tanda-tanda, baik verbal (yaitu kata-kata) maupun nonverbal (yaitu bahasa tubuh). Salah satu aspek terpenting dalam organisasi atau perusahaan mana pun adalah cara para anggotanya berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar melalui pertukaran informasi (termasuk namun tidak terbatas pada perintah, saran, pendapat, dan kritik). (Maulida, 2018). menurut De Vito dalam jurnal (Maulida, 2018) Komunikasi mengandung unsur-unsur yaitu:

a. Keterbukaan

Dalam teori ini, keterbukaan pikiran diwakili dengan membina lingkungan yang kondusif untuk percakapan.

b. Empati

Studi ini mendefinisikan indikator operasional sebagai pemahaman kebutuhan, keterampilan, dan latar belakang suatu angkatan kerja.

c. Sikap Mendukung ( Supportiveness)

Salah satu indikasi operasionalnya adalah bersikap serius terhadap pekerja saat berkomunikasi (menghargai pemikiran atau pandangan pekerja).

d. Sikap Positif

Sentimen gembira saat berbincang dengan pekerja menjadi alasan mengapa indikator operasional menunjukkan sikap positif.

e. Kesetaraan (Equality)

Untuk mencapai keseimbangan dalam metrik operasional, manajemen dan staf harus bekerja sama untuk mengatasi tantangan. Para pemimpin menghargai pendapat dan gagasan pekerjanya sama seperti pendapat dan gagasannya sendiri, sehingga mereka tidak takut untuk meminta masukan dari mereka.

Komunikasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Wandi, 2022), (Nisa et al., 2018), dan (Maulida, 2018)

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah ciri khas suatu organisasi yang juga menjadi pedoman bagi seluruh anggotanya. Dengan kata lain, budaya organisasi terdiri dari keyakinan, adat istiadat, dan praktik bersama yang membentuk cara anggotanya berinteraksi satu sama lain dan cara mereka berperilaku dalam pekerjaan. Budaya setiap perusahaan adalah unik. Masing-masing beroperasi berdasarkan seperangkat norma dan prinsip panduannya yang unik; menangani permasalahan dan membuat pilihan dengan cara yang unik; dan diatur oleh serangkaian nilai, filosofi, dan pandangan dunianya sendiri yang unik. (Wahyudi & Tupti, 2019). Dimensi atau indikator Budaya Organisasi adalah komunikasi, karakteristik organisasi, motivasi serta struktur dalam budaya organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019).

Apakah pekerja menyukai cara kerja perusahaan yang sudah mapan atau tidak, tidak relevan dengan studi budaya organisasi. Kebudayaan, kemudian, adalah ungkapan deskripsi. Budaya suatu organisasi adalah keyakinan dan nilai kolektif yang dianut oleh para anggotanya. Dimensi atau indikator Budaya Organisasi menurut Robbins (2013 : 247) dalam jurnal (Muis et al., 2018) yaitu:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauhmana pegawai diorong untuk inovatif dan mengambil resiko

2) Perhatian

Sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.

3) Orientasi hasil

Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4) Orientasi orang

Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5) Orientasi tim

Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

6) Keagresifan

Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7) Kemantapan

Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Budaya Organisasi adalah norma, standar, dan cita-cita yang harus dipatuhi seseorang. Efisiensi dan kemanjuran suatu organisasi, serta sejauh mana karyawan diberi hak untuk bertindak, akan dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat memperoleh manfaat dari budaya organisasi jika budaya organisasi menginspirasi pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan memanfaatkan peluang yang diberikan kepada mereka sebaik-baiknya. Keberhasilan organisasi tergantung pada budaya yang sehat. (Dunggio,

2020). Aturan, nilai, keyakinan, dan sikap yang menentukan cara organisasi dan orang-orang menyelesaikan sesuatu disebut sebagai “dimensi” atau “indikator” Budaya Organisasi. Untuk mempengaruhi hasil kinerja, budaya organisasi mengharuskan anggotanya memahami, menginternalisasi, dan menyebarkan prinsip-prinsip inti. (Dunggio, 2020).

Budaya Organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muis et al., 2018), (Dunggio, 2020), dan (Wahyudi & Tupti, 2019).

## Sikap

Sikap merupakan pernyataan yang dibuat melalui tindakan seseorang mengenai perasaannya terhadap suatu topik tertentu. Pandangan seseorang berkembang sebagai respons terhadap pengalamannya sendiri dan pengaruh lingkungan sosial dan fisiknya. Pekerjaan dan sikap berjalan beriringan karena perlunya menjaga sikap profesional selama bekerja. Kinerja suatu organisasi mungkin sebagian disebabkan oleh sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka. (Ambiya et al., 2019). Kompetensi dan keahlian merupakan penanda sikap. Manusia tidak pernah bisa menjadi satu-satunya faktor motivasi dalam membuat suatu bisnis atau organisasi sukses. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha dan organisasi lain untuk memiliki personel yang berkualifikasi untuk mendukung hasil kinerja mereka. (Ambiya et al., 2019).

Sikap adalah seperangkat nilai, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh sekelompok orang secara sistematis. Sikap yang benar juga merupakan aset seseorang yang paling berharga karena mempunyai pengaruh yang begitu besar terhadap keberhasilan perusahaan dan operasionalnya. (Latief et al., 2019). Keterampilan, sebagai ukuran atau indikasi sikap, penting karena mempengaruhi hasil seperti kinerja dan kebahagiaan. Hasil kinerja yang baik dan sikap karyawan yang menyenangkan bukanlah suatu hal yang mustahil jika pekerjaan dilakukan berdasarkan kompetensi. (Latief et al., 2019).

Sikap seseorang ditunjukkan oleh kecenderungannya untuk melontarkan komentar positif atau negatif terhadap orang, benda, dan peristiwa di lingkungan terdekatnya. Ketika seorang karyawan antusias dengan pekerjaannya, kemungkinan besar dia akan meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk mencapai tujuannya. Sikap karyawan memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tertentu dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya upaya perusahaan dalam mewujudkan visi dan mencapai tujuannya pada akhirnya bergantung pada sikap para personelnnya. (Sya’baniah et al., 2019). Kepribadian, suatu sifat individu yang mengungkapkan kecenderungan sikap melalui pemikiran, emosi, dan komunikasi sebagai akibat dari faktor kontekstual, merupakan salah satu jenis dimensi atau indikasi sikap. Kepribadian seseorang mencerminkan efek kumulatif dari pendidikannya terhadap cara berpikir, perasaan, dan berbicara. (Sya’baniah et al., 2019).

Sikap sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sya’baniah et al., 2019), (Latief et al., 2019), dan (Ambiya et al., 2019).

**Tabel 1**  
**Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Hasibuan & Silvy, 2019)	Sikap, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan sedangkan penelitian yang sekarang tidak

				mengukur variabel tersebut.
2	(Rosmaini & Tanjung, 2019)	Kompetensi, Sikap, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Sikap berpegaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
3	(Kartini, 2020)	Komunikasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Komunikasi dan Budaya berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
4	(Nisa et al., 2018)	Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
5	(Maulida, 2018)	Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
6	(Wandi, 2022)	Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
7	(Muis et al., 2018)	Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Komitmen Organisasi sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
8	(Wahyudi & Tupti, 2019)	Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
9	(Dunggio, 2020)	Budaya Organisasi dan Produktivitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Produktivitas Organisasi sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.

10	(Latief et al., 2019)	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
11	(Sya'baniah et al., 2019)	Sikap dan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepribadian sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.
12	(Ambiya et al., 2019)	Sikap dan Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kinerja	Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Keterampilan sedangkan penelitian yang sekarang tidak mengukur variabel tersebut.

## METODE PENULISAN

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan penelitian perpustakaan tradisional. Teori dan hubungan antar variabel diselidiki menggunakan sumber daya cetak dan digital, seperti Mendeley, Google Scholar, dan database online lainnya.

Tujuan dari setiap pencarian literatur adalah untuk menemukan publikasi relevan yang dapat dimasukkan ke dalam penelitian yang sedang berlangsung. Kemampuan untuk tidak hanya mencari pengetahuan tentang suatu subjek, tetapi juga membaca dan memahaminya. Kajian kualitatif tidak bisa membuat lompatan metodologis tanpa terlebih dahulu melakukan studi literatur secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan induktif untuk memastikan tidak mempengaruhi pertanyaan yang diajukan selama pembelajaran. Sifat eksploratif dari studi kualitatif adalah salah satu daya tarik utamanya. (Ali & Limakrisna, 2013)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Perilaku Organisasi adalah:

### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Hasil Kinerja

Ketika tujuan sebuah bisnis adalah untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya, komunikasi yang efektif memainkan peran yang sangat penting. Pemimpin di perusahaan mana pun harus dapat berkomunikasi secara efektif satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja positif yang mendorong produktivitas seluruh anggota staf. Memiliki jalur komunikasi terbuka di antara anggota staf dapat membantu setiap orang mencapai tujuan profesional dan pribadi mereka. Efisiensi dan efektivitas kinerja suatu organisasi terkait langsung dengan kualitas komunikasi internalnya. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting untuk kelancaran operasional organisasi dan pencapaian hasil kinerja yang diinginkan. (Wandi, 2022).

Untuk meningkatkan hasil kinerja dengan memperhatikan komunikasi, maka yang harus dilakukan oleh suatu individu atau organisasi adalah keterbukaan, sikap empati, motivasi, sikap positif serta kesetaraan dari pihak-pihak yang berkomunikasi (Maulida, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas komunikasi sangat penting dan merupakan kekuatan penting dalam sebuah organisasi karena komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai hasil kinerja perusahaan (Kartini, 2020).

Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Wandi, 2022), (Nisa et al., 2018), dan (Maulida, 2018).

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Hasil Kinerja**

Hasil kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi karena tenaga kerja yang bermotivasi tinggi akan lebih mungkin memanfaatkan peluang yang diberikan kepada mereka dan menghasilkan hasil kinerja yang positif. (Dunggio, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang diterapkan dengan baik mempunyai dampak positif terhadap produktivitas karyawan dan mungkin memberikan kesan bahwa perusahaan peduli terhadap anggota stafnya. (Kartini, 2020).

Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan lebih banyak berinvestasi pada perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Namun jika budaya perusahaan bersifat negatif maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap bottom line perusahaan. (Muis et al., 2018).

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Muis et al., 2018), (Dunggio, 2020), dan (Wahyudi & Tupti, 2019).

## **3. Pengaruh Sikap terhadap Hasil Kinerja**

Pekerja yang optimis akan lebih mungkin memberikan waktu dan usaha ekstra untuk majikannya. Sikap karyawan memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tertentu dalam situasi tertentu. Berdasarkan apa yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya, para pekerja akan dapat mengukur apakah visi dan tujuan perusahaan telah tercapai atau belum. (Sya'baniah et al., 2019).

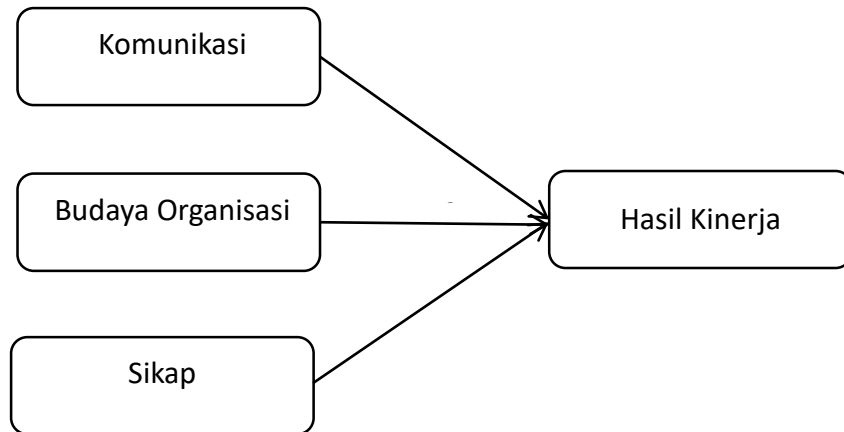
Menurut Toto (2018) dalam jurnal (Sya'baniah et al., 2019) Ketika kita mendekati pekerjaan kita dengan antusias, kita cenderung meluangkan waktu dan upaya ekstra yang diperlukan untuk mencapai tujuan kita. Sikap kita memotivasi kita untuk berperilaku dalam pola yang dapat diprediksi tergantung pada keadaan. Artinya, sikap mempunyai pengaruh yang luas terhadap perilaku individu. Berbeda dengan nilai, yang menandakan keyakinan universal yang membentuk tindakan, norma bersifat spesifik pada konteksnya. Sikap dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mengomunikasikan perasaan seseorang terhadap orang lain dan dunia sekitar mereka, baik perasaan itu positif maupun negatif.

Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Sya'baniah et al., 2019), (Latief et al., 2019), dan (Ambiya et al., 2019).

## **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.





**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar *conceptual framework* tersebut, variabel Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi Hasil Kinerja, ternyata masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Hasil Kinerja diantaranya adalah:

- a) Motivasi: (Hasibuan & Silvya, 2019), (Kartini, 2020), (Maulida, 2018), (Wandi, 2022), (Wahyudi & Tupti, 2019).
- b) Gaya Kepemimpinan: (Hasibuan & Silvya, 2019), (Kartini, 2020).
- c) Kompetensi: (Rosmaini & Tanjung, 2019).
- d) Kepuasan Kerja: (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Kartini, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019).
- e) Lingkungan Kerja: (Nisa et al., 2018)
- f) Keterampilan: (Latief et al., 2019), (Ambiya et al., 2019).
- g) Kepribadian: (Sya'baniah et al., 2019).
- h) Komitmen Organisasi: (Muis et al., 2018).
- i) Produktivitas Organisasi: (Dunggio, 2020).
- j) Manajemen Pengetahuan: (Latief et al., 2019).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Hasil Kinerja.
3. Sikap berpengaruh terhadap Hasil Kinerja.

### Saran

Disarankan dalam artikel ini bahwa, selain variabel komunikasi, budaya organisasi, dan sikap yang disebutkan di atas, masih banyak lagi elemen yang mempengaruhi hasil kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk menentukan apakah variabel lain, selain yang dibahas dalam artikel ini, mungkin berdampak pada hasil kinerja. Elemen tambahan mencakup hal-hal seperti dorongan, kepemimpinan, keterampilan, kebahagiaan kerja, budaya perusahaan, produktivitas, manajemen pengetahuan, dan karakter.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*.
- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 269–288. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelita Ilmu*, 14, 58–67.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Manajement and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177. <https://jurnal.unigal.ac.id>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>