

## PENGARUH KOMUNIKASI, FASILITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANGKAS CIPTA OPTIMAL

Cahyo Aji<sup>1</sup>, Abdy Kurniawan Choirul<sup>2</sup>  
[cahyoaji414@gmail.com](mailto:cahyoaji414@gmail.com)<sup>1</sup>, [abdychairul@gmail.com](mailto:abdychairul@gmail.com)<sup>2</sup>  
Universitas Pelita Bangsa

### ABSTRAK

Komunikasi terhadap sesama karyawan atau terhadap atasan sangatlah penting didalam Perusahaan agar didalam Perusahaan terjalin informasi yang baik supaya kinerja karyawan maksimal dan efisien, fasilitas didalam Perusahaan sangatlah penting bagi para karyawan agar karyawan bisa menggunakannya atau memanfaatkanya secara optimal Perusahaan harus memberikan fasilitas yang terbaik, budaya organisasi dalam Perusahaan sangat berpengaruh besar bagi Perusahaan agar budaya organisasi karyawan didalam Perusahaan berjalan baik, Perusahaan harus sering memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga peneliti membuat artikel yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Fasilitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tangkas cipta optimal". populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tangkas cipta optimal. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode random sampel, sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Analisis data dengan menggunakan beberapa analisis dengan uji deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda dengan menggunakan olahan data SPSS 29. Teknik pengumpulan data dengan Teknik data kuesioner hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, fasilitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan secara simultan komunikasi, fasilitas dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Fasilitas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Communication with fellow employees or with superiors is very important in the Company so that within the Company there is good information so that employee performance is maximum and efficient. Facilities within the Company are very important for employees so that employees can use them or utilize them optimally. The Company must provide the best facilities within the organizational culture. The company has a big influence on the company so that the employee organizational culture within the company is good. The company must often give awards to employees who excel. Schingga researchers wrote an article entitled "The Influence of Communication, Facilities and Organizational Culture on employee performance at PT. Tangkas Cipta Optimal" The population in this research were employees of PT. Tangkas Cipta Optimal. Sample selection using the random sampling method used a total of 55 respondents. Data analysis using several analyzes with descriptive tests, classical assumption tests and multiple linear regression tests using processed data. SPSS 29. Data collection techniques using questionnaire data techniques. The results of this research show that communication has a significant positive effect on employee performance. Facilities have a significant positive effect on employee performance. Organizational culture has a significantly positive effect on employee performance and simultaneously, facility communication and organizational culture have a significant positive effect on employee performance. employee performance.*

**Keywords:** Facility Communication, Organizational Culture. Employee Performan.

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana

saja namun manusia merupakan faktor terpenting. Oleh karena itu komunikasi, fasilitas dan budaya organisasi merupakan bagian penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi serta memiliki fokus jangka Panjang dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Setiap organisasi dalam hal ini perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya dapat mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. perusahaan perlu melakukan berbagai cara untuk mendapatkan karyawan yang mampu menampilkan kinerja tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Upaya untuk membangun sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran yang terus menerus, baik dari SDM itu sendiri maupun dari organisasinya yang dikenal dengan *learning organization*. untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Membangun manusia sebagai makhluk social ditekankan kepada harkat, martabat dan kewajiban manusia yang tercermin dala kepribadian, aspek jasmani dan rohani sedangkan sebagai sumber daya pembangunan ditekankan kepada aspek komunikasi, fasilitas dan budaya organisasi.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi. Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu komunikasi yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut (Wasiman, 2018: 4) komunikasi merupakan sarana yang paling bermanfaat dan berpengaruh dalam memberitahukan atau mengakui pesan yang disampaikan atau diterima dari orang lain. Karena komunikasi merupakan jembatan penting yang digunakan oleh setiap orang sehingga informasi atau pesan yang disampaikan dengan baik akan diterima oleh orang lain atau yang mendengar dengan baik dan akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan baik pula.

komunikasi yang disampaikan dengan tidak baik akan menimbulkan arti yang lain, misalnya pimpinan produksi tidak mengkonfirmasi produk urgent yang akan di running pada hari itu akan membuat karyawan yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang tidak urgent, sehingga produk yang urgent akan terbengkalai dan hal ini akan mengurangi kinerja perusahaan.

Kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk dapat bertindak lebih cepat dengan melihat ketepatangunaan disegala bidang tentunya fasilitas yang digunakan dalam bekerja. Perusahaan sangat memerlukan dan membutuhkan fasilitas untuk melancarkan pekerjaan dengan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Sitompul, 2018: 31) menyampaikan jika lingkaran bisnis organisasi pemerintah maupun swasta yang menjalankan bisnis sangat bergantung pada fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerja dengan efisien dan hasil kerja yang maksimal. Pada dasarnya, karyawan mengharapkan area bekerja yang menyejukkan, damai dan benderang, udara yang selalu sejuk dan fasilitas kerja yang memadai guna memperlancar serta mempercepat proses pekerjaan dalam area produksi. pernyataan ini didukung oleh (Soegihartono, 2019: 140) yang menyatakan bahwa fasilitas adalah sautu sarana pendjorong untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sitompul, 2018: 32) mengatakan bahwa fasilitas merupakan alata penunjang dalam kegiatan perusahaan yang tampak dan biasanya selalu dipakai pada pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan, memiliki masa pakai yang cukup lama dan tahan lama dan juga memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai

dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. dengan demikian konsep di atas menegaskan bahwa organisasi budaya bisa menjadi cara untuk menjaga karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, maka pengertian budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan, sehingga dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ginting et al., 2019: 39) kinerja merupakan tindakan jelas dan sesungguhnya yang diperlihatkan oleh seseorang yang berbentuk pencapaian/prestasi yang didapatkan oleh karyawan searah dengan tugasnya di perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini pastinya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karna pencapaian atau prestasi seseorang merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan inilah juga merupakan yang diharapkan perusahaan dari karyawannya

Dengan uraian diatas PT. Tangkas Cipta Optimal adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan salah satunya distributor laminatif tekanan Tinggi (HPL),lantai vinil dan lem taco dll berlokasi di kawasan industri pulogadung Jl.rawaterate I No.10,kec. cakung, Jakarta timur dengan karyawan yang berjumlah kurang lebih 200-an yang tersebar didalam setiap divisi. perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja karyawannya,diperusahaan tersebut banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya diantaranya adalah faktor komunikasi. Fasilitas dan budaya organisasi,

Faktor permasalahan yang terjadi didalam perusahaan tangkas cipta optimal kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan karna beberapa alasan yaitu atasan yang sulit mau menerima pendapat bawahan, selain itu juga komunikasi antar sesama karyawan juga mempengaruhi. Misalnya ketika ada seorang karyawan yang tidak bisa masuk kerja atau karna sedang dalam keadaan sakit, namun tidak ada pemberitahuan kepada atasan bahwa tidak bisa masuk kerja karna sakit atau karna halangan lainnya. Selain itu dalam proses produksi juga beberapa atasan tidak memberikan informasi atau petunjuk yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan, sehingga hal ini membuat karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya belum dikerjakan tetapi dikerjakan dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pada hari itu tidak dikerjakan karna tidak adanya informasi dari atasan pada karyawan dan banyaknya karyawan yang pergi ke toilet tanpa memberitahukan pada teman kerjanya sehingga membuat karyawan lainnya kesusahaan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. hal seperti ini menjadi pertikaian antara sesama karyawan yang berefek negatif pada kinerja.karyawan akan memiliki motivasi dalam diri ketika bekerja apabila komunikasi yang terjadi antar atasan dan bawahan berjalan baik dan harmonis

Faktor permasalahan selanjutnya yang terjadi saat ini di perusahaan tangkas cipta optimal terkait fasilitas mungkin masih kurang layak. Seperti tidak adanya fasilitas jemputan ataupun uang transportasi,kurangnya alat pelindung diri seperti helm atau topi mengingat kondisi kerja di perusahaan tangkas cipta optimal di dalam area gudang yang terdapat banyak benda-benda keras diatas rak-rak gudang, kurangnya loker untuk karyawan, satu loker untuk dua orang karyawan ini membuat karyawan tidak nyaman dan kuarangnya tempat parker motor buat karyawan yang jadinya karyawan selalu kesusahan buat parkirin kendaraannya sehingga banyak montor karyawan yang tergores dengan motor karyawan lain.

Faktor permasalahan budaya organisasi perlu dipahami faktor budaya organisasi sangat penting bagi Perusahaan dimanapun berada tidak terkecuali perusahaan tangkas cipta optimal, faktor budaya organisasi di tangkas cipta optimal sangat penting bagi perusahaan. Menurut (Deshpande & Webster jr, 1989) budaya organisasi merupakan pola dari nilai dan keyakinan bersama karyawan dalam memahami fungsi organisasi dalam norma-norma perilaku.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh Perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan PT. tangkas cipta optimal di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Permasalahan selanjutnya adalah penurunan kinerja karyawan juga terjadi karena kurangnya kepedulian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga efisiensi kerja tidak tercapai, hal ini membuat pengaruh yang buruk dalam lingkungan kerja, karyawan yang awalnya semangat kerja menjadi menurun karena melihat karyawan lainnya yang tidak peduli akan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT Tangkas cipta optimal memiliki sistem kerja tim yaitu : berkolaborasi dan saling mendukung, berjuang untuk menjalankan nilai- nilai kita dan mencapai misi perusahaan, saling mendukung untuk menjadi efisien dan produktif. akan tetapi dilihat dari proses kerjanya karyawan tidak mengikuti sistem kerja tim perusahaan sehingga kinerja semakin turun dan rendah. Berikut adalah data kinerja yang peneliti dapatkan dari PT Tangkas Cipta optimal dari bulan januari sampai desember tahun 2023.

Tabel 1. Data kinerja karyawan PT. Tangkas cipta optimal

Bulan	Total Target (pcs)	Aktual Target (pcs)	% Aktual Target
Januari	432.000	324.000	75%
Februari	432.000	360.000	83%
Maret	432.000	396.000	91%
April	432.000	357.600	82%
Mei	432.000	372.000	86%
Juni	432.000	396.000	91%
Juli	432.000	412.800	95%
Agustus	432.000	405.600	93%
September	432.000	408.000	94%
Oktober	432.000	398.400	92%
November	432.000	412.800	95%
Desember	432.000	415.200	96%
Total	5.184.000	4.658.400	90%

Sumber; Data PT. Tangkas Cipta Optimal, 2023

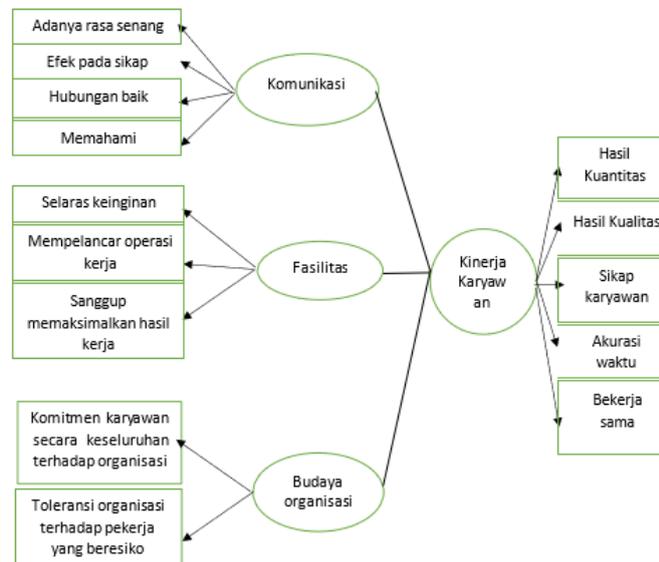
Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa kinerja yang paling rendah adalah pada bulan Januari yaitu 75% saja dari 100% yang diinginkan perusahaan. Pencapaian kinerja tertinggi yaitu pada bulan Desember hanya sebesar 96%. dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT Tangkas cipta optimal tidak maksimal. kurangnya kinerja karyawan juga dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan serta tidak memadainya fasilitas kerja untuk memperlancar proses kerja. dan tidak terjalannya budaya organisasi di perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan masalah masalah diatas penulisingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Komunikasi, Fasilitas dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tangkas cipta optimal.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan kuantitatif, metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel- variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat di generalisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data berbentuk angka (Numerik) yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antara variabel. Oleh karena itu dalam penelitian ini statistic memegang peran yang sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah. untuk memudahkan pemahaman, maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut;



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel komunikasi didapatkan nilai 26.707 lebih besar dari 2,00575 (426.707

> 2,00575) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,05 < 0,001) dapat disimpulkan variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai variabel komunikasi X1 Fhitung 713.289 lebih besar dari ftabel 4.02(713.289>4.02) dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel fasilitas didapatkan nilai 15.941 lebih besar dari 2,00575 (15.941 > 2,00575) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,05 < 0,001) dapat disimpulkan variabel fasilitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai variabel fasilitas (X2) Fhitung 254.133 lebih besar dari ftabel 4.02(254.133>4.02) dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi didapatkan nilai 27.103 lebih besar dari 2,00575 (27.103 > 2,00575) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,05 < 0,001) dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi(X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai variabel Budaya Organisasi (X3) Fhitung 734.590 lebih besar dari ftabel 4.02(713.289>4.02) dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh komunikasi, fasilitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan operator PT. Tangkas Cipta Optimal maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tangkas Cipta Optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin baik terhadap sesama karyawan operator dan atasan sangat berpengaruh pada hasil kinerja.
2. Fasilitas sangatlah berpengaruh bagi kinerja karyawan. Apabila fasilitas dari Perusahaan sangat baik bagi karyawan, maka sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi
3. Budaya Organisasi di PT. Tangkas Cipta Optimal Sudah baik. Hal ini terlihat pada hubungan kerja antara sesama karyawan yang selalu mengutamakan kecermatan, ketelitian terhadap detail pada semua pekerjaan.

## Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Berdasarkan kondisi di lapangan, peneliti menyarankan Perusahaan harus selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang program-program Perusahaan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang meningkat.
2. Fasilitas penunjang sangatlah penting bagi karyawan, Perusahaan harus memberikan yang terbaik bagi karyawannya menaikkan fasilitas agar para karyawan selalu meningkatkan kinerjanya
3. Budaya organisasi di Perusahaan sangatlah penting, karena apabila budaya organisasi di Perusahaan berjalan baik maka dan dijaga baik oleh Perusahaan dengan kondisi pekerjaan yang nyaman dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekan baru: Zanafa Publish-ing.  
Arikunto, Su harsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta  
Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBMSPSS 23 (Edisi 8).  
Moh. Nazir, Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014  
Payaman J Simanjuntak, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2011)

Priyatno, Duwi. 2016. SPSS Handbook. Yogyakarta. PT. Buku Seru.

Rizal Nabawi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusa. Bandung: Refika Aditama.

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar. Inter-pratama Mandir

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif R&D, Alfabeta, Bandung, 2018

V.wiratna sujarweni & Lila Retnani Utami, (2019) The Master Book SPSS, penerbit Star up Yogyakarta

Wagiran. (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi). Sleman

Festus, (2018). ISSN e-ISSN 2279-0837 IOSR journal of humanitiies and social science Google Scholar

Baba, (2017) ISSN 1411-0393 Jurnal Ekonomi dan Keuangan DOAJ (Rifai, 2019) ISSN 2252-8369 Jurnal Ekonamedia Google Scholar

Marpaung et al., (2020) ISSN 1829-7463. Jurnal Warta Edisi. Jurnal Google Scholar

Andy et al., (2019) ISSN 2089-8592 Jurnal Wahana Inovasi Google Scholar

(Ginting et al., 2019) ISSN p-ISSN 2301-6256 Jurnal Manajemen Google Scholar

Soegihartono, (2019) ISSN 1412-5331. Jurnal Majalah Ilmiah Solusi Jurnal DOAJ

(Sitio, 2019) p-ISSN 2622-429 Jurnal ecobuss. Jurnal Google Scholar