

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERNAL
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ARGAL BETON GRESIK**

Rohmat Aris Yunianto
rohmataris44@gmail.com
PT Karunia Alam Segar

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of Organizational Culture, Internal Communication and Work Conflict on Employee Performance at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik. Data collection was carried out through questionnaires and carried out to 52 employees at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik. Analysis of this research data using SPSS assistance. The data testing technique used in this study is a sample technique which includes validity test with factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha, classic assumption test which includes normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis. The conclusion of this study is that Organizational Culture has a significant effect on employee performance at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik, Internal Communication has no significant effect on employee performance at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik, Work Conflict has a significant effect on employee performance at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik . Organizational Culture, Internal Communication and Work Conflict simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik.

Keywords: *organizational culture, internal communication, work conflict and employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan dilaksanakan kepada 52 karyawan pada PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik. Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel yang meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, Analisis regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik, Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik, Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik . Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kedamean Gresik.

Kata kunci: budaya organisasi, komunikasi internal, konflik kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan diuntut untuk terus maju dan bersaing. Salah satu faktor yang menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan selalu menginginkan manusia yang cerdas, semangat dan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga mereka bisa bekerja dengan efektif dan efisien dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai pola tertentu untuk menciptakan rasa persatuan, menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam menentukan tugasnya. sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Dalam mengelola karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Karyawan tidak dapat di atur dan di kuasai sepenuhnya dengan mudah berbeda dengan mesin dan bahan. Disadari atau tidak dewasa ini pada dasarnya manusia bersifat unik, berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran, dan perilaku. Manajemen sumber daya manusia berusaha mengatur karyawan yang dimiliki organisasi sedemikian rupa sehingga bisa terwujud tujuan dari organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan

siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya organisasi. Dalam kondisi lingkungan yang seperti itu manajemen dituntut untuk melakukan inovasi baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi supaya dia bisa mengembangkan potensinya dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dari situ maka di perlukan budaya organisasi dan komunikasi internal yang baik pada semua elemen yang bekerja di perusahaan.

Budaya merupakan suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan di wariskan dari satu generasi ke generasi. jadi kalau generasi pertama memiliki sikap yang baik maka generasi berikutnya juga memiliki sikap yang baik pula tapi kalau generasi pertama memiliki sifat yang buruk maka generasi berikutnya juga memiliki sifat yang buruk. Kalau budaya yang buruk itu terus berada dalam suatu perusahaan maka bisa dipastikan perusahaan tidak akan berkembang dan kalah dalam persaingan.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Apabila semua karyawan bekerja dengan baik dan menjalankan tugasnya dengan baik maka perusahaan akan membentuk organisasi yang baik pula dan apabila karyawan bekerja dengan tidak baik dan tidak menjalankan tugasnya sesuai prosedur maka perusahaan akan membentuk organisasi yang buruk.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan

bersama dimana di dalamnya ada aktifitas. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang mempunyai kualitas dan loyalitas yang tinggi. Kualitas dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya dan budaya organisasi yang ada di perusahaan, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi, perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang baik. Untuk mewujudkan semua itu seluruh komponen perusahaan harus mempunyai komitmen untuk maju terhadap perusahaan. Setiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping teknologi, mesin dan sumber daya manusia itu sendiri, budaya yang terdapat pada suatu organisasi sangat penting. "Budaya organisasi yang semakin baik dan meningkat, maka akan mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja" ,Tobing et al., 2015 dalam jurnal Firman Nurhalim ,et al (Jurnal Manajemen Vol 1 No 1 2015).

PT. Arga Beton Indah didirikan pada tahun 1994, oleh Ir. Lianggga Widjadi berlokasi di Surabaya. Berkembang dari sebuah perusahaan konstruksi bangunan berskala menengah yang seiring dengan waktu berkembang pesat menjadi perusahaan konstruksi, bahan bangunan serta manufaktur beton yang terpercaya. Dalam kurun waktu 17 tahun perjalanannya PT Arga Beton Indah telah memberikan berbagai sumbangsih dalam pembangunan di Jawa Timur.

Berlokasi di Gresik, Jawa Timur dengan luas pabrik kurang lebih 20.000 m2 dengan jumlah karyawan yang mencapai 52 tenaga kerja professional menjanjikan hasil kerja yang professional dan berkualitas, hal ini ditandai dengan diperolehnya sertifikasi ISO 9001:2008 pada tahun 2008. pada rendahnya budaya organisasi yaitu adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa tujuan yang jelas, sering terlambat

datang, persiapan untuk pulang lebih awal dan banyak karyawan bekerja dengan baik jika ada atasannya saja. Sedangkan perusahaan ingin karyawan yang disiplin dan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan. Melihat beberapa permasalahan yang ada pada budaya organisasi mencerminkan masih diperlukan upaya efektifitas kerja dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi di perusahaan dimana tenaga kerja bekerja.

Komunikasi merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia, yang menyentuh semua aspek, termasuk dalam hubungan kerjasama antar individu dalam suatu organisasi. Cornelissen (2015:2) menegaskan hal tersebut dengan berpendapat "communication is the life blood of any organization and its main purpose is to effect change to influence action". karena tanpa komunikasi yang baik penyampaian pesan tidak akan bisa diterima oleh penerima pesan. Melalui komunikasi, pimpinan dapat menyampaikan informasi kepada para bawahan, demikian pula sebaliknya, bawahan dapat menyampaikan berbagai informasi kepada pimpinan.

Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan dapat menciptakan hubungan yang baik diantara keduanya, sebab dengan demikian karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu hubungan kerja harus dipelihara, dijaga dan diciptakan sehingga akan menimbulkan hubungan yang serasi dan harmonis diantara para karyawan dengan pimpinannya melalui pemahaman norma dan sikap dalam organisasi.

Dalam menjalin komunikasi internal antara pimpinan dengan bawahan harus didasari dengan hati yang ikhlas karena komunikasi bukan hanya melibatkan lebih dari sekedar kata-kata dan isyarat yang digunakan dalam percakapan tetapi juga,

ekspresi wajah, intonasi, dan gerakan tangan. Proses komunikasi didalam perusahaan yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kegagalan komunikasi dapat menimbulkan kerugian yang besar bagi sebuah organisasi dapat memberikan kehancuran organisasi. Karyawan yang ada di lapangan butuh di perhatikan oleh pimpinan dengan antara lain menyapa lalu menanyakan hasil kerja yang sudah dicapai saat itu, atau dengan gerakan tangan saja karyawan sudah merasa di perhatikan.

Komunikasi internal di PT Arga Beton Indah Gresik terlihat masih kurang baik karena terdapat karyawan yang masih malu untuk berbicara dengan atasan mengenai masalah pekerjaan dan adanya atasan yang sering mengabaikan jika ada bawahan yang menyapa dan mengajak berbicara sedangkan perusahaan ingin mempunyai karyawan yang berani dan mempunyai komunikasi yang baik.

Karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai kepribadian yang berbeda-beda yang sering menciptakan berbagai konflik antar sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perusahaan ingin mempunyai karyawan yang rukun dan menghargai perbedaan sehingga antar karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan merupakan faktor yang juga penting. Malayu S.P. Hasibuan dalam Mulyadi (2016:109) mengemukakan kinerja (prestasi) adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dengan meningkatnya hasil kerja dan kinerja karyawan maka bisa dipastikan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Mangkuprawira dalam jurnal udayanto et,al, (e-journal Bisma vol 3 No 1 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara dalam jurnal Udayanto et,al (e-journal Bisma vol 3 No 1 2015) menyatakan pengertian kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dilihat bahwa Mangkunegara memandang kinerja berdasarkan hasil secara kualitas dan kuantitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam, Kreitner dan Kinicki dalam jurnal Wibowo dan Surya Putra (Among Makarti Vol.9 No.17, 2016). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah

mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi, Setiyawan dan Waridin dalam jurnal Wibowo dan Surya Putra (Among Makarti Vol.9 No.17, 2016).

Budaya organisasi menurut Lako dalam jurnal Subagiyono (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 2015) diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut untuk terus tumbuh berkembang. Hal itu sejalan dengan penelitian Sinaga dalam jurnal Subagiyono (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan berimbas atau memberikan dampak terhadap pegawai maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Luthans dalam jurnal Subagiyono (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 2015) mendefinisikan Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar-diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada Karyawan baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Robbins dalam jurnal Subagiyono (Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 2015) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh Karyawan-Karyawan yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Artinya budaya organisasi disini merupakan ciri khusus dari suatu organisasi yang mempunyai kekuatan untuk mengatur bagi para orang-orang sebagai Karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mencakup seluruh aliran informasi diantara semua karyawan yang berada dalam organisasi, Haryani dalam Amelia Agata (2015:2). Mengenai pengertian komunikasi internal, Cornelissen dalam Ratna Kartika (2015:144) mengungkapkan, Komunikasi internal didefinisikan sebagai komunikasi dengan karyawan secara internal dalam organisasi. Hal itu dibedakan dari bentuk komunikasi eksternal dengan pemangku kepentingan seperti pelanggan dan investor. Bovee and Thill dalam jurnal Ratna Kartika (2015:144) “komunikasi internal adalah Pertukaran informasi dan gagasan dalam sebuah organisasi”.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan antara sesama karyawan (I Gusti Agung dkk, 2016:3). Muhammad dalam jurnal I Gusti Agung dkk (2016:3) mengatakakan bahwa “komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi adalah orang-orang dalam organisasi.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Brennan dalam jurnal I Gusti Agung dkk (2016:3) komunikasi internal sebagai gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran organisasi secara horizontal dan vertikal dalam suatu perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Konflik Kerja

Menurut Robbins dalam jurnal Syamsiatul Cahyaningrum E-journal manajemen dan bisnis, vol 14, No 2, 2014

memaparkan bahwa konflik adalah proses yang diawali ketika suatu pihak secara negatif. Konflik kerja juga memiliki pengaruh negatif yang tidak bisa ditangani. Dalam lingkungan organisasi konflik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal.

Menurut Mohyi dalam jurnal Syamsiatul Cahyaningrum E-journal manajemen dan bisnis, vol 14, No 2, 2014 mengemukakan pendapat apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan akan cenderung rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer maupun mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Menurut Pickering dalam jurnal Syamsiatul Cahyaningrum (E-journal manajemen dan bisnis, vol 14, No 2, 2014) konflik terjadi apabila dalam satu peristiwa terdapat dua atau lebih pendapatan atau tindakan yang saling bersaing atau tidak selaras. Konflik tidak harus berseteru, meski situasi ini dapat menjadi bagian dari situasi konflik.

Menurut Sentot, dkk dalam jurnal Syamsiatul Cahyaningrum (2018:3) konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif sesuai yang menjadi perhatian pihak pertama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arga Beton Indah Gresik sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yang selanjutnya disebut sebagai responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Model

analisis dalam penelitian ini berbentuk persamaan regresi berganda. Bentuk persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e .$$

Dengan ketentuan a sebagai konstanta, b_1x_1 sebagai koefisien regresi variabel independen Budaya Organisasi, b_2x_2 sebagai koefisien regresi variabel independen Komunikasi Internal, b_3x_3 sebagai koefisien regresi variabel independen Konflik Kerja dan Y sebagai variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui regresi berganda besarnya pengaruh secara parsial dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien of determinan r secara parsial (r^2). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat dari koefisien of determinan r secara simultan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Arga Beton Indah adalah perusahaan yang terletak di jalan raya Kedamean Banyu Urip Kec Kedamean Gresik Jawa Timur. PT Arga Beton Indah merupakan perusahaan konstruksi terkemuka dan perusahaan manufaktur beton yang terpercaya. Dengan system produksi yang otomatis dan dioperasikan dengan mesin-mesin canggih serta tenaga ahli yang berdedikasi kami menghasilkan berbagai hasil produksi beton seperti: PIPA BETON, BOX CULVERT, U-DITCH, PAVING, PAGAR PANEL dan lain sebagainya.

PT. Arga Beton Indah didirikan pada tahun 1994, oleh Ir. Lianggga Widjadi berlokasi di Surabaya. Berkembang dari sebuah perusahaan konstruksi bangunan berskala menengah yang seiring dengan waktu berkembang pesat menjadi perusahaan konstruksi, bahan bangunan serta manufaktur beton yang terpercaya. Dalam kurun waktu 17 tahun perjalanannya PT Arga Beton Indah telah memberikan

berbagai sumbangsih dalam pembangunan di seluruh wilayah Indonesia khususnya Jawa Timur. Berlokasi di Gresik, Jawa Timur dengan luas pabrik kurang lebih 20.000 m² dengan jumlah karyawan yang mencapai 100 tenaga kerja profesional menjanjikan hasil kerja yang profesional dan berkualitas, hal ini ditandai dengan diperolehnya sertifikasi ISO 9001:2008 pada tahun 2008.

Deskripsi Karakteristik responden pada PT Arga Beton Indah meliputi Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan. Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui yang berusia 18-25 tahun ada 28 orang atau sebesar 54%, 26-30 ada 6 orang atau sebesar 11%, kemudian usia 31-35 ada 5 orang atau sebesar 10% dan yang berusia di atas 35 tahun ada 13 orang atau sebesar 25%.

Lebih spesifik tentang demografi dalam penelitian ini. Berdasarkan data kuisioner menyatakan bahwa ternyata diketahui mayoritas karyawan yang bekerja di PT Arga Beton Indah yang berjenis kelamin ada laki-laki ada 47 orang atau sebesar 90% dan yang berjenis kelamin Perempuan ada 5 orang atau sebesar 10%.

Karakteristik responden ditinjau dari karakteristik masa kerja yang terdiri atas 52 orang. Masa kerja karyawan yang bekerja di PT Arga Beton Indah sangat beragam, diantara yang Masa Kerjanya < 5 tahun ada 6 orang atau sebesar 12%, > 5 tahun - 10 tahun ada 23 orang atau sebesar 44%, kemudian Masa Kerja >10 tahun ada 23 orang atau sebesar 44%.

Karakteristik responden ditinjau dari karakteristik Pendidikan terdiri atas 52 orang. Pendidikan karyawan yang bekerja di PT Arga Beton Indah sangat beragam, diantara SMA Sederajat ada 50 orang atau 96%, Diploma (D3) - Strata (S1) ada 1 orang

atau sebesar 2%, kemudian Pasca Sarjana ada 1 orang atau sebesar 2%.

Penjelasan hasil dari karakteristik berupa Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan sangat membantu dalam melaksanakan penelitian pada PT Arga Beton Indah tentang pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari sini bisa kita ketahui apakah dengan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan bisa menerapkan budaya organisasi, komunikasi internal yang ada di perusahaan dengan baik dan juga bisa mengurangi dan menghilangkan konflik kerja didalam perusahaan.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, Susanto dalam Fridayani (2014:54).

Rumus analisis regresi linier berganda akan disajikan dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komunikasi Internal

Hasil analisis uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

		Correlations			
		Kinerja (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Komunikasi Internal (X2)	Konflik Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.379	.035	.399
	Budaya Organisasi (X1)	.379	1.000	-.200	.101
	Komunikasi Internal (X2)	.035	-.200	1.000	.174
	Konflik Kerja (X3)	.399	.101	.174	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.003	.403	.002
	Budaya Organisasi (X1)	.003	.	.077	.238
	Komunikasi Internal (X2)	.403	.077	.	.109
	Konflik Kerja (X3)	.002	.238	.109	.
N	Kinerja (Y)	52	52	52	52
	Budaya Organisasi (X1)	52	52	52	52
	Komunikasi Internal (X2)	52	52	52	52
	Konflik Kerja (X3)	52	52	52	52

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.981	4.669		.638	.526
	Budaya Organisasi (X1)	.149	.053	.352	2.782	.008
	Komunikasi Internal (X2)	.044	.129	.044	.341	.735
	Konflik Kerja (X3)	.387	.137	.356	2.830	.007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 2,981 + 0,149X1 + 0,044 X2 + 0,387 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan pada tabel 4.16 diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Internal (X2), Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diantaranya sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta 2,981 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,981 satuan yang berarti apabila tanpa adanya variabel bebas budaya organisasi dan komunikasi internal, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 43,401.

b. Nilai b1 = 0,149

Nilai b1 menunjukkan nilai 0,149 dan memiliki tanda koefisien positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah

antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel budaya organisasi dengan asumsi bahwa variabel komunikasi internal dan konflik kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

c. Nilai b2 = 0,044

Nilai b2 menunjukkan nilai 0,044 dan memiliki tanda koefisien positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel komunikasi internal dengan variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel komunikasi internal dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan konflik kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

d. Nilai $b_3 = 0,387$

Nilai b_3 menunjukkan nilai 0,387 dan memiliki tanda koefisien positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel konflik kerja (x_3) dengan variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel konflik kerja dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi internal dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Parsial (uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh

masing-masing variabel independen : budaya organisasi, komunikasi internal, konflik kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2014:84). Dalam penelitian ini, berarti uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, komunikasi internal, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah yang merupakan variabel dependennya.

Tabel 2
Hasil uji parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.981	4.669		.638	.526
	Budaya Organisasi (X1)	.149	.053	.352	2.782	.008
	Komunikasi Internal (X2)	.044	.129	.044	.341	.735
	Konflik Kerja (X3)	.387	.137	.356	2.830	.007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data uji parsial (uji t) pada tabel 1 di atas, maka hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,008 ($p < 0,05$) maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah.

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Internal adalah sebesar 0,735 ($p > 0,05$) maka dari itu hipotesis ditolak, artinya variabel komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arga Beton Indah.

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel

budaya organisasi adalah sebesar 0,007 ($p < 0,05$) maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah.

Uji Simultan (uji F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi, komunikasi internal, konflik kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan maka digunakan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Hasil uji simultan (uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.846	3	45.282	6.137	.001 ^b
	Residual	354.154	48	7.378		
	Total	490.000	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Internal (X2)

Berdasarkan output hasil data uji hipotesis pada tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,137 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel budaya organisasi, komunikasi internal, konflik kerja, secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah.

Uji Koefisien Determinasi (uji R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:97).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi internal, konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R²) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.232	2.71629

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Internal (X2)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R) yang diperoleh sebesar 0,232. Hal ini berarti 0,232% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan semakin naik variabel budaya organisasi semakin naik kinerja karyawan. semakin tinggi nilai variabel

Komunikasi Internal maka akan semakin naik nilai variabel kinerja karyawan, begitu pula semakin tinggi nilai variabel Konflik Kerja maka akan semakin naik nilai variabel kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada nilai signifikansi yaitu 0,008. Dapat dikatakan semakin kuat Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja pada Karyawan PT Arga Beton Indah. Wibowo dalam jurnal Gultom (jurnal Manajemen & Bisnis Vol.14 No.2, 2014) mengatakan Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja.

Pada penelitian ini menunjukkan Indikator Budaya Organisasi seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, Orientasi pada manfaat, Orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresifitas, stabilitas. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh adalah Orientasi pada orang dalam pernyataan Perusahaan memberikan kenyamanan saudara untuk bekerja secara mandiri hal ini karena karyawan yang bekerja disana mempunyai rasa tanggung jawab yang sangat tinggi sehingga mereka bekerja tanpa diperintah. Selain itu faktor agresifitas mempunyai kontribusi kedua dalam budaya organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya sikap karyawan yang giat bekerja dan mentaati aturan perusahaan sehingga menguntungkan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan secara parsial dan memiliki

pengaruh yang agak kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada nilai signifikansi yaitu 0,735. Dapat dikatakan semakin kuat Komunikasi Internal dapat meningkatkan Kinerja pada Karyawan PT Arga Beton Indah.

Hal ini berarti karyawan yang ada di PT Arga Beton Indah mempunyai komunikasi yang kurang baik dan tidak efektif sehingga bahasa, pesan, dan arahan yang disampaikan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan kurang jelas. Sehingga dapat dikatakan Komunikasi Internal yang ada di PT Arga Beton Indah tidak efektif. Hal ini disebabkan karena karyawan sering meminta arahan kepada atasan tentang pekerjaan dan bicara melebar dari pokok pembahasan. Sehingga hal itu membuang waktu untuk melakukan pekerjaan. pada indikator Ketepatan dalam pernyataan Pimpinan selalu memberikan pesan atau arahan yang akurat dalam menyelesaikan pekerjaan sekitar 41 karyawan tidak setuju dan 8 karyawan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pimpinan yang tidak mempunyai komunikasi yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam hal ini perusahaan harus memperbaiki Komunikasi antar pimpinan dan Karyawan. karena dengan komunikasi yang baik dan efektif akan membuat karyawan senang, nyaman dan tenang dalam bekerja. Djoko Purwanto (2016:19) Untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif diperlukan beberapa persyaratan, yaitu persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian dan keharmonisan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada nilai signifikansi yaitu 0,007.

Dapat dikatakan semakin kuat Konflik kerja dapat meningkatkan Kinerja semangat dan motivasi dalam bersaing. Karyawan juga terbiasa dengan adanya perbedaan satu sama lain dalam bekerja.

Pada penelitian ini menunjukkan Indikator Konflik kerja seperti mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan dalam kepribadian, perselisihan antar individu ketegangan. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pada indikator Ketegangan dalam pernyataan "Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja" tidak membuat karyawan merasa terganggu dan malas bekerja. Terbukti dalam pernyataan tersebut sebanyak 41 responden menjawab tidak setuju dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Kemudian pada indikator perselisihan antar individu dalam pernyataan "Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai pekerjaan" tidak membuat karyawan merasa terganggu dan malas bekerja. Terbukti dalam pernyataan tersebut sebanyak 40 responden menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Dari situ dapat kita simpulkan dengan adanya konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Gabriela et.al. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsiatul Cahyaningrum dan Jun Surjanti yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tamauka dalam jurnal Gabriel Wenur (jurnal ISSN Vol.06 No.1, 2018) Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi.

Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan intention to quit.

SIMPULAN

Komunikasi Internal dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Arga Beton Indah" adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah, Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah, Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah, Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah.

Saran yang dapat diajukan dari hasil penelitian ini adalah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arga Beton Indah sudah cukup baik, sehingga pimpinan perlu mempertahankannya dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada setiap karyawan. Mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kemauanya dengan cara mengikuti pelatihan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beraktualisasi diri, menggunakan segenap kemampuannya, skill dan potensi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Pimpinan perusahaan membangun komunikasi yang harmonis dengan setiap karyawan, menyapa karyawan ketika bertemu di perusahaan maupun diluar perusahaan. Mengelola konflik pada perusahaan yang sudah berjalan dengan baik agar tidak

menimbulkan permasalahan, memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Amelia Agata, 2015, Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan, (online), hal-2, *Jurnal Relasi*.
- Burhanudin, 2015, *Komunikasi Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember, (online), Vol I No 1, *Jurnal Relasi*.
- Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, Lindawati Kartika, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero area Bekasi).
- Khomsahrial, 2014, *Komunikasi Bisnis Lengkap*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Laksmi, 2011, Budaya Organisasi, Yuma Pustaka, Surakarta.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media-Anggota IKAPI, Bogor.
- Mustika Dewi, 2016. Pengaruh Kreativitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Relasi*.
- Ratna Kartika, 2015. Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan, (online), hal-144, *Jurnal Relasi AKOM BSI Jakarta*.
- Silalahi, Ulber, 2015, Metode Penelitian Sosial Kuantitatif, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan, 2016, Kinerja Pegawai :Teori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Subagiyono Yoyokhari, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearness Education Center, *Jurnal JIBEKA*, Malang.
- Sunyoto, Danang, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Caps, Yogyakarta.
- Sugiono, 2013, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, 2015, Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Coca-cola, *Jurnal Bisma*.
- Werang, Basilius, 2015, Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial, Candi Gebang, Yogyakarta.
- Wibowo, 2015, Budaya Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widhiastuti. 2014. *Manajemen Kinerja*, Salemba .