

Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang)

Rahtanaya Ajiningtyas *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS *)**

Email : rahtanaya12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The study aims to determine the effect of Work Motivation, Organizational Culture and Employee Communication (Case study of employees of PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang). This type of research uses a quantitative approach and the data collection method used in this research is a questionnaire. The sample in this study amounted to 41 respondents. The method of analysis used in this study is multiple linear analysis with hypothesis testing using the F test and t test. Based on the results of this study indicate that Work Motivation, Organizational Culture and Employee Communication simultaneously affect Employee Performance while partially Work Motivation has no effect on Employee Performance, Organizational Culture affects Employee Performance and Employee Communication affects Employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Organizational Culture, Employee Communication, Employee Performance.*

Pendahuluan

Suatu perusahaan tidak mungkin terlepas dari faktor manusia ataupun karyawan, yang mana manusia sebagai alat penggerak jalannya suatu kegiatan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil, dinilai dari bagaimana perusahaan tersebut memanfaatkan sumber daya yang di miliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat strategis dalam perusahaan, artinya manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan. Kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Ada beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Menurut Simanjuntak (2020:54) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung dan pengalaman kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:31), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentu pernah mengalami fluktuasi dari kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja seorang karyawan di perusahaan, salah satunya adalah motivasi karyawan. Dalam sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan dan pemicu motivasi karyawan perusahaan. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pada kinerja karyawan yaitu,

Menurut Suparman, dkk (2020:47-48) lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas.

Budaya organisasi tentunya selalu ada dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan perusahaan dan kebijakan yang diambil. Menurut Noor (2013:163) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, keagresifan, kemandirian, orientasi orang, orientasi hasil dan orientasi tim.

Selain motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan, diperlukan pula komunikasi antar karyawan yang juga diperlukan untuk menjalin hubungan antara para karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan karyawan. Adapun variabel yang dapat mempengaruhi komunikasi karyawan menurut Mangkunegara (2022) yaitu: pihak *sender* (pengirim) diantaranya adalah keterampilan dari pengirim, sikap pengirim, serta media saluran yang digunakan oleh pengirim, dan pihak *receiver* (penerima) misalnya keterampilan dari penerima, sikap penerima, media saluran komunikasi yang efektif serta kualitas komunikasi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut keterkaitan antara motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang.

Kajian Teori

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan *stimulus-response*. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Kinerja karyawan sebagai respon dari model S-O-R merupakan fokus kajian dari penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Menurut Yuwana (2022:4164) “Kinerja karyawan adalah tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi persyaratan tertentu, sebab kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal”. Adapun menurut Kasmir (2016:189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja disekitar, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepemimpinan.

Motivasi Kerja

Menurut Rahmatullah dan Pancasasti (2022:32-48) “Motivasi memiliki arti keinginan, harapan, tujuan, kebutuhan dan dorongan. Kata motivasi berasal dari kata “bergerak” yang berarti menggerakkan. Definisi motivasi yang komprehensif adalah proses defisit fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku atau motivasi untuk tujuan motivasi”. Adapun menurut Gomes (2011:180) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor individual diantaranya tujuan-tujuan (*goals*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), faktor organisasional diantaranya pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), dan

pujian (*praise*).

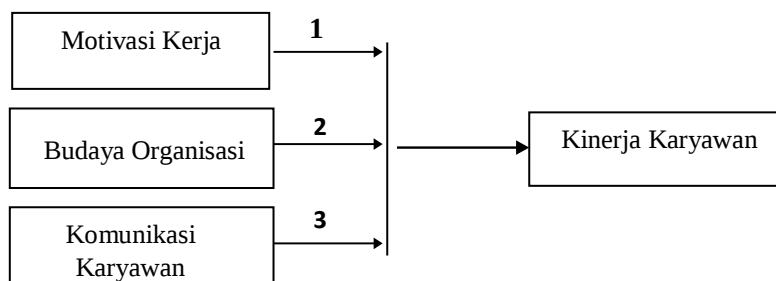
Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:2) “budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”. Adapun menurut Tewal (2017:26) karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

Komunikasi Karyawan

Menurut Darmasaputra (2019) menyatakan bahwa “komunikasi adalah sebuah proses dalam menyampaikan ide dan informasi kepada orang lain sehingga orang tersebut mengerti dan dapat mengarah pada pencapaian tujuan”. Adapun menurut Subardini, dkk (2022:17-18) faktor yang mempengaruhi komunikasi karyawan yaitu pihak *sender* (pengirim) diantaranya adalah keterampilan sang pengirim, sikap pengirim, serta media saluran yang digunakan oleh pengirim, pihak *receiver* (penerima) diantaranya keterampilan sang penerima, sikap penerima, media saluran komunikasi yang efektif serta kualitas komunikasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Muhtar (2020), Rahmad (2021)
2. Patricia (2023), Darmasaputra (2019)
3. Laksono (2021), Erwantiningsih (2019)

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian atau objek untuk diadakan suatu penelitian, lokasi Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Energi Lautan Nusantara (ELN) Plant 1 Malang Dusun Boro Rt.52 Rw.13, Desa Tawangargo, Kec.Karangploso, Kab.Malang, Kota Malang, Jawa Timur 65152. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sampai bulan September 2024. Dalam Penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara yang jumlah populasi sebanyak 41 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh, yang dimana semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan data primer dengan teknik kuisioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menyebar kuesioner (angket), yaitu membagikan berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada objek yang diteliti. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini menggunakan penyebaran angket yang diisi oleh seluruh Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Untuk mengukur variabel digunakan skala *Likert*, yang memberikan bobot nilai pada setiap jawaban responden.

Pada penelitian ini telah terpenuhi, sudah lolos uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas)

dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas).

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linier berganda, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

$$Y = 6,987 - 0,120 X_1 + 0,411 X_2 + 0,494 X_3 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi karyawan bernilai konstan maka variabel dependen yaitu keputusan pembelian bernilai positif.
2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja dengan nilai negatif menunjukkan apabila nilai variabel motivasi kerja menurun maka nilai kinerja karyawan mengalami kenaikan.
3. Nilai koefisien budaya organisasi dengan nilai positif menunjukkan budaya organisasi dengan indikator kesadaran diri, keagresifan, performa dan orientasi *team* pelaksanaannya mengalami peningkatan maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.
4. Nilai koefisien komunikasi karyawan dengan nilai positif menunjukkan komunikasi karyawan dengan indikator pemahaman, tindakan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik pelaksanaannya komunikasi meningkat maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya.

Berdasarkan hasil uji t:

1) Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai sebesar -1,290 yang menunjukkan arah negatif dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,205 yang artinya nilai signifikan $0,205 > 0,05$ maka H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai sebesar 2,373 yang menunjukkan arah positif dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,023 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Komunikasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai sebesar 3,070 yang menunjukkan arah positif dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,004 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square 0,519 yang menunjukkan arti bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi karyawan menjelaskan perubahan sebesar 51,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 48,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Motivasi Kerja, budaya Organisasi, Komunikasi Karyawan dan Kinerja Karyawan

- a. Variabel Kinerja Karyawan dipersepsikan tertinggi oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Malang dengan indikator Disiplin Kerja dengan pernyataan “Saya mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku”. Berarti karyawan PT. Energi Lautan Nusantara dalam disiplin kerja patuh terhadap ketentuan/peraturan yg ada pada PT. Energi Lautan Nusantara. Sedangkan yang dipersepsikan terendah adalah indikator Kuantitas hasil kerja dengan

- pernyataan “Secara kuantitas hasil kerja saya sesuai yang ditetapkan perusahaan”. Walaupun indikator Kuantitas hasil kerja dipersepsikan terendah, namun masih pada skala cenderung sangat setuju.
- b. Variabel Motivasi Kerja dipersepsikan tertinggi oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara dengan indikator Kebutuhan sosial (cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, dll) dengan pernyataan “Teman saya merespon dengan baik saat diajak membicarakan pekerjaan”. Berarti karyawan PT. Energi Lautan Nusantara memiliki hubungan sosial yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya pada PT. Energi Lautan Nusantara. Sedangkan yang dipersepsikan terendah adalah indikator Kebutuhan harga diri (status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan reputasi, dll) dengan pernyataan “Pimpinan menghargai hasil kerja karyawannya” dan indikator Kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi) dengan pernyataan “Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri” Walaupun indikator Kebutuhan harga diri (status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan reputasi, dll) dan Kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi) dipersepsikan terendah, namun masih pada skala cenderung sangat setuju.
 - c. Variabel Budaya Organisasi dipersepsikan tertinggi oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Malang dengan indikator Performa dengan pernyataan “Saya bekerja untuk membantu mencapai mencapai tujuan perusahaan”. Berarti karyawan PT. Energi Lautan Nusantara melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan patuh sesuai peraturan yang ada pada PT. Energi Lautan Nusantara. Sedangkan yang dipersepsikan terendah adalah indikator Kuantitas hasil kerja dengan pernyataan “Secara kuantitas hasil kerja saya sesuai yang ditetapkan perusahaan”. Walaupun indikator Kuantitas hasil kerja dipersepsikan terendah, namun masih pada skala cenderung sangat setuju.
 - d. Variabel Komunikasi Karyawan dipersepsikan tertinggi oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Malang dengan indikator Pemahaman dengan pernyataan “Saya berusaha memahami informasi yang disampaikan oleh lawan bicara saya”. Berarti karyawan PT. Energi Lautan Nusantara mudah memahami informasi terhadap sesama karyawan pada PT. Energi Lautan Nusantara. Sedangkan yang dipersepsikan terendah adalah indikator Hubungan yang makin baik dengan pernyataan “Saya menjaga hubungan sesama karyawan dalam bekerja”. Walaupun indikator Hubungan yang makin baik dipersepsikan terendah, namun masih pada skala cenderung setuju.

2. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tanjung (2015:29) “Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pendapat Luthans (1985:23)

Motivasi dengan indikator Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial atau kebutuhan untuk disukai, Kebutuhan harga diri dan Kebutuhan pengembangan diri (Aktualisasi) tidak dapat mendorong karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Untuk meningkatkan

kinerjanya dengan indikator kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melakukan tugas, Disiplin kerja dan Inisiatif.

Luthans (1985:23) Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Bahwa karyawan bekerja selama ini bukan didorong oleh adanya motivasi bekerja, tetapi karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang hanya memenuhi kewajiban agar mendapatkan imbalan dari perusahaan. Harapan oleh Karyawan adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan kemampuannya tertutup karena jenjang karier sangat terbatas. Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang belum mendapatkan gaji sesuai dengan UMR tetapi gaji diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati di perusahaan.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhtar (2020) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rahmad (2021).

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Dalam hal ini artinya bahwa budaya yang ada dalam perusahaan dirasakan dapat mendorong bekerja membantu mencapai tujuan perusahaan. Dunggio (2020:2) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah ciri khas yang dapat membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Dalam hal ini artinya bahwa budaya yang ada dalam perusahaan dirasakan dapat mendorong bekerja membantu mencapai tujuan perusahaan.

Ini tidak berarti bahwa terdapat konsensus dalam memandang bagaimana sebaiknya konsep budaya didefinisikan atau bagaimana dan mengapa budaya berkembang Budaya adalah sistem (dari pola-pola tingkah laku yang diturunkan secara sosial) yang bekerja menghubungkan komunitas manusia dengan lingkungan ekologi anggota organisasi. Dalam "cara-hidup-komuniti" ini termasuklah teknologi dan bentuk organisasi ekonomi, pola-pola menetap, bentuk pengelompokan sosial dan organisasi politik, kepercayaan dan praktek keagamaan, dan seterusnya. Budaya sebagai barometer tingkah laku yang khas dari PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang, satu penyambung dan penyelaras kondisi-kondisi apa yang diinginkan organisasi dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi pemahaman budaya organisasi yang meningkat. Hasil penelitian variabel motivasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patricia (2023) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra (2019).

5. Pengaruh Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Subardini, dkk (2022:17) “Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang dapat saling menghubungkan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada Luthans (1985:23) Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Terbentuknya lingkungan kerja yang harmonis salah satunya ditentukan adanya komunikasi antar anggota organisasi seimbang diseluruh perusahaan untuk berkonsentrasi pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa komunikasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Dalam hal ini artinya jika

karyawan dan juga pemimpin menjaga hubungan yang baik saat melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari komunikasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat di asumsikan dengan karyawan yang berusaha memahami informasi yang disampaikan oleh lawan bicaranya. Komunikasi Karyawan diharapkan menunjukkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian variabel motivasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksono (2021) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang.
 - a. Kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, dan inisiatif. Direfleksikan oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang indikator disiplin kerja dengan pernyataan “Saya bekerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan”.
 - b. Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial (cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, dll), kebutuhan harga diri (status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan reputasi, dll), dan kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi). Direfleksikan oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan “Teman saya merespon dengan baik saat diajak membicarakan pekerjaan”.
 - c. Budaya Organisasi dengan indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Direfleksikan oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang indikator performa dengan pernyataan “Saya bekerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan”.
 - d. Komunikasi Karyawan dengan indikator pemahaman, tindakan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik. Direfleksikan oleh karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang indikator pemahaman dengan pernyataan “Saya berusaha memahami informasi yang disampaikan oleh lawan bicara saya”.
2. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang .
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang.
5. Komunikasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Energi Lautan Nusantara Plant 1 Malang.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel Kinerja Karyawan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas kerja menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “ Secara kuantitas hasil kerja saya sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan”. Diharapkan perusahaan terus mengembangkan fasilitas terhadap

karyawan serta membuat pelatihan SDM untuk menunjang kuantitas karyawan.

- b. Pada variabel Motivasi Kerja tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan harga diri (status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan reputasi, dll) menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Pimpinan menghargai hasil kerja karyawannya” dan indikator kebutuhan pengembangan diri (aktualisasi) menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri”. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan para karyawan dengan memberikan motivasi bagi para karyawan agar tercipta suasana yang kondusif dan nyaman untuk bekerja.
- c. Pada variabel Budaya Organisasi tanggapan responden mengenai indikator keagresifan menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Sebelum bekerja saya membuat rencana kerja terlebih dahulu”. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan standar prosedur kerja para karyawannya.
- d. Pada Variabel Komunikasi Karyawan tanggapan responden mengenai indikator hubungan yang makin baik menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya menjaga hubungan sesama karyawan dalam bekerja”. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan sikap karyawannya saat sedang melakukan pekerjaan agar tercipta hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

Referensi

- Darmasaputra, I. K. A & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8(9).
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 7(2): 132-138.
- Gomes. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Banda Aceh: International Federation RED Cross.
- J. Simanjuntak. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman* 4(2)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksono, B, R. Wilasittha, A, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*. Vol 4(1). Hal 249-256.
- Luthans, Fred, (1985) *Organizational Behavior*, 5th ed, Singapore, Mc Graw-Hill Book Co.
- Mangkunegara, anwar prabu, (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.Perusahaan. Remaja rosdakarya, bandung.
- Muhtar, S, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) ISSN Online 2686-1771. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) II.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Predana Media Grup. Jakarta.
- Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 1(02). Hal 135-153.
- Rahmad, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmatullah, A., & Pancasasti, R. (2022). Disiplin Kerja Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten: Disiplin Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(2), 32–48.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Subardini, dkk. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Stars Internasional Surabaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol 6(1): Hal 17.
- Suparman, D. R., Jajang, D., Wahyudin, S.H.G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol 9(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tewal, B., dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. Manado: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol 1(12): 4164.

Rahtanaya Ajiningtyas *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma