

Pengaruh Komunikasi, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Perindustrian, Koperasi dan Perdagangan Kota Banjar)

Ago Wijaya¹, Irma Bastaman^{2*}
^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

*Korespondensi: irmabastaman@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the low performance of employees which can be seen from the quality and quantity of work that is still not in accordance with the planning. The low performance of employees is thought to be influenced by ineffective communication, low employee commitment, and organizational culture that is still not conducive. The purpose of this study is to determine how communication affects organizational performance, how commitment affects organizational performance, how organizational culture affects organizational performance, and how communication, commitment and organizational culture together affect organizational performance. The method used in this study uses a quantitative descriptive method. To analyze it, statistical correlation and multiple regression test data analysis was used using SPSS version 22.00. The results of the study obtained provide the conclusion that communication has a positive and significant effect on organizational performance, commitment has a positive effect on organizational performance, organizational culture has a positive effect on organizational performance and communication, commitment and organizational culture together affect organizational performance.*

Keywords: *organizational culture, organizational performance, commitment and communication*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja pegawai yang terbukti dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang masih belum sesuai dengan perencanaan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang efektif, rendahnya komitmen pegawai, dan budaya organisasi yang masih belum kondusif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja organisasi, bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja organisasi, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dan bagaimana pengaruh komunikasi, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menganalisisnya digunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.00. Hasil penelitian yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi serta komunikasi, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja organisasi, komitmen dan komunikasi

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai semakin ketatnya tingkat persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya-upaya dalam memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan suatu potensi sumber daya nasional. Perubahan global yang sedang terjadi, merupakan revolusi global (globalisasi) yang melahirkan suatu gaya hidup. Karakteristik gaya hidup tersebut yaitu kehidupan yang ditandai dengan persaingan sehingga meminta masyarakat dan organisasi di

dalamnya untuk dapat membenahi diri mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk dapat sejalan dengan era globalisasi maka diperlukan suatu kemampuan untuk menyesuaikan diri. Upaya itu secara terus menerus dilakukan perubahan-perubahan yang terjadi sesuai tuntutan kemajuan IPTEK dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja organisasi sesuai dengan standar dan norma organisasi. Jika kinerja organisasi bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Kinerja sebuah organisasi merupakan sebuah tolok ukur dalam menilai sampai sejauhmana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, yang mampu meningkatkan kinerjanya secara konsisten dipastikan akan menjadi organisasi yang unggul dan mampu bersaing dengan organisasi lain.

Tanpa kinerja organisasi yang baik, maka proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi program-program kerja organisasi tidak akan terwujud secara optimal. Oleh karena itu, kinerja organisasi yang baik merupakan syarat mutlak demi menciptakan organisasi yang unggul dan mampu bersaing dengan organisasi lain. Hasil kerja yang baik dari sebuah organisasi tentunya akan berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi dan seluruh komponen yang berada di dalamnya.

Oleh karena itu, kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja organisasi perlu dilakukan sebagai bahan evaluasi dan proyeksi, serta dicarikan solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tiga faktor penting yang diduga sangat mempengaruhi kinerja organisasi adalah komunikasi, komitmen dan budaya organisasi. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada efektivitas dan kinerja organisasi yang tidak maksimal.

Komitmen adalah kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi (Teresia & Suyasa, 2008). Keterlibatan yang dimaksud dapat terlihat dalam keinginan individu untuk melaksanakan tugas melebihi tuntutan kerjanya. Mowday (Sopiah, 2008:155) menyebutkan bahwa komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kultur atau budaya organisasi merupakan sesuatu yang khas yang dimiliki oleh setiap organisasi. Pada hakikatnya dalam setiap organisasi terjadi interaksi antarindividu sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Dalam rentang waktu yang panjang, interaksi tersebut akan membentuk suatu pola budaya tertentu yang unik antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Dalam kehidupan organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan kultur yang berlaku di dalamnya, kultur organisasi akan berpengaruh besar terhadap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Banjar saat ini adalah diduga masih rendahnya kinerja pegawai yang terbukti dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang masih belum sesuai dengan perencanaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan sejumlah pegawai di

Disperindagkop Kota Banjar, diperoleh data bahwa sebagian besar pekerjaan belum sepenuhnya optimal terlaksana sesuai dengan perencanaan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang efektif, rendahnya komitmen pegawai, dan budaya organisasi yang masih belum kondusif.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dan *explanatory*, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian *survey* dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah kasus dan mengukur gejala-gejala yang ada.

Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket dengan unit analisis adalah individu yaitu pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Banjar.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, dimulai dari observasi lapangan, penelitian langsung, pengolahan data dan penyusunan tesis. Tempat penelitian yang dilakukan adalah di lingkup Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Banjar.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Banjar. di lingkup Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Banjar. yang terbagi menjadi dua elemen yaitu populasi dan sampel. Secara definisi populasi sebagaimana dikemukakan (Sukardi, 2004:53), bahwa “Populasi, tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoretis menjadi target hasil penelitian”.

Pada prinsipnya populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan hasil akhir sesuatu penelitian. Lebih jelasnya lagi mengenai pengertian populasi, yaitu sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto (2010:102) bahwa populasi adalah keseluruhan anggota atau objek atau subjek yang diteliti. Yang dapat berupa manusia, benda atau peristiwa.

Berdasarkan teori di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkup Dinas Perindustrian Koperasi dan Perdagangan Kota Banjar, yang rinciannya tampak pada tabel berikut.

Tabel 1
Populasi Penelitian

Bidang/UPTD	Jumlah Pegawai		
	L	P	Total
Sekretariat	10	8	18
Bidang Koperasi	5	3	8
Bidang Industri	3	3	6
Bidang Perdagangan	5	3	8
UPTD Pasar	15	10	25
UPTD Pasar Hewan	5	3	8
Jumlah Total			73

Sumber : Kesekretariatan Diskoperindag Kota Banjar

Karena tidak memungkinkannya seluruh populasi dijadikan sumber data, maka penulis mengambil sampel. Adapun teknik pengambilan sampel di atas, didasarkan pada rumus Slovin dalam Umar (2004: 108), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena

kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir

Dari jumlah populasi sebanyak 78 orang tersebut, dengan tingkat kelonggaran sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{73}{1 + 73 (0,1)^2} = \frac{73}{1,73} = 42,19$$

Dengan demikian, jika ditarik ke angka terdekat, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang dengan pengambilan sampel dari masing-masing bidang digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
Sampel Penelitian

No	Bidang	Keterangan	Jumlah Sampel
1.	Sekretariat	$18/73 \times 42 = 10,3$	10 orang
2	Bidang Koperasi	$8/73 \times 42 = 4,6$	5 orang
3.	Bidang Industri	$6/73 \times 42 = 3,4$	3 orang
4.	Bidang Perdagangan	$8/73 \times 42 = 4,6$	5 orang
5.	UPTD Pasar	$25/73 \times 42 = 14,3$	14 orang
6.	UPTD Pasar Hewan	$8/73 \times 42 = 4,6$	5 orang
Jumlah keseluruhan sampel			42 orang

Untuk pengambilan sampel dari populasi, peneliti menggunakan sistem *random sampling* atau sampel acak. Menurut Arikunto (2010:177), pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random adalah mengambil sampel secara acak atau campuran, di mana semua subjek yang ada dalam populasi dianggap sama. Dengan demikian, peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh subjek penelitian untuk dipilih menjadi sampel.

Prosedur

Prosedur penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan topik penelitian, yang mana mengambil fenomena masalah yang peneliti temukan di lapangan.
2. Mengkaji literatur yang relevan dengan masalah dan hasil penelitian yang terdahulu.
3. Memilih, menyatakan dan merumuskan masalah.
4. Merumuskan hipotesis
5. Menetapkan desain dan metode penelitian.
6. Mengumpulkan data.
7. Mengolah dan menganalisis data.
8. Menginterpretasikan temuan-temuan sesuai hasil analisis, dan menyusun kesimpulannya.
9. Menyusun laporan.

(Trisnamansyah, 2009: 19)

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data supaya menghasilkan data yang obyektif, valid dan reliabel, penulis menyusun sejumlah kuesioner yang merupakan pengembangan dari sejumlah indikator dari berbagai teori komunikasi, komitmen, budaya organisasi dan kinerja organisasi. Kuesioner yang telah dikembangkan lantas dijadikan sebagai instrumen. Sebelum instrumen tersebut disebarakan kepada responden, sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden uji coba. Setelah diperoleh nilai validitas dan reliabilitasnya, maka untuk memperoleh data, instrumen tersebut disebarakan di lapangan kepada responden.

Teknik Analisis Data

Adapun pengukuran penelitian dimaksud adalah alat pengumpulan data, dengan menggunakan angket. Angket disusun berdasarkan indikator yang terdapat dalam dimensi variabel yang telah ditetapkan. Indikator-indikator tersebut dijabarkan lagi ke dalam bentuk item-item pertanyaan. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tipe *skala likert*.

Menurut pendapat Sugiyono (2002 : 107) *skala likert adalah* “Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Selanjutnya instrumen penelitian di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang sudah disediakan, dengan cara memberikan tanda silang pada alternatif jawaban yang dipilih. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, alternatif jawaban tersebut diberi skor dan nilai 1 terendah sampai dengan 5 tertinggi.

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat ukur pertanyaan pada kuisisioner. Alat ujinya yaitu koefisien korelasi product moment. Uji validitas yang digunakan adalah validitas internal melalui teknik analisis butir. Langkahnya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor butir/item pertanyaan dengan total skor setiap variabel. Pengujian validitas menggunakan taraf kepercayaan 95 %.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauhmana instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach's. Pada pengujian reliabilitas setiap item pertanyaan diamati sehingga kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan secara keseluruhan tentang reliabilitas seluruh pertanyaan pada instrumen penelitian Pengujian reliabilitas menggunakan interval kepercayaan 99 %.

1. Transformasi nilai ordinal ke interval menggunakan *method of succesive Interval*, Rasyid (1994:131)

Adapun langkah-langkahnya :

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan
- b. Setiap item dihitung frekuensi jawaban dengan skor 5, 4, 3, 2, dan
- c. Tentukan proporsi dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- d. Hitung proporsi kumulatif
- e. Hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel normal.
- f. Tentukan nilai skala untuk setiap nilai Z dengan rumus
$$scala\ value = \frac{(Density\ at\ lower\ lim\ it) - (Density\ at\ upper\ lim\ it)}{(area\ below\ upper\ lim\ it) - (area\ below\ lower\ lim\ it)}$$
- g. Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis

Sedangkan untuk meneliti pengaruh antara variabel penelitian, data hasil tabulasi diterapkan dengan pendekatan penelitian analisis jalur (*Path Analysis*). Dalam hal ini PYX , merupakan koefisien jalur. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = B_0 + bX + \epsilon$$

Dimana :

B_0 : Koefisien intersep perpotongan garis regresi sumbu Y untuk $X = 0$

bX : Koefisien regresi antara Y dan X

ϵ : Kekeliruan pengukuran dan pengumpulan semua variabel bebas yang tidak terukur dan tidak dimasukkan dalam model.

Selanjutnya untuk mempercepat penghitungan data, akan dibantu dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows.

Untuk dapat memberikan penafsiran besar-kecil koefisien korelasi yang ditentukan, maka berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi nilai r menurut Riduwan (2008: 138). sebagai berikut:

Tabel 3

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Uji Hipotesis

Struktur hubungan antara variabel di uji melalui analisis jalur, hipotesis operasionalnya adalah :

$$H_0 = \beta_{YX} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{YX} > 0$$

Uji statistik yang digunakan :

$$t_1 = \frac{\beta_{YX}}{\frac{(1 - R^2_{YX})^{1/2}}{(n - k - 1)^{1/2}}}$$

Kriteria pengujian:

- H_0 ditolak apabila $t_1 > t_{(1-\alpha); (n-1-k)}$, artinya koefisien jalur signifikan dan ada pengaruh.
- H_0 diterima apabila $t_1 < t_{(1-\alpha); (n-1-k)}$, artinya koefisien jalur non signifikan dan tidak ada pengaruh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi

Teori komunikasi adalah satu pandangan dan strategi yang akan membentuk alat dan rangka kerja untuk sesuatu perkara yang hendak dilaksanakan. Dalam proses komunikasi teori akan membina bentuk dan kaidah komunikasi yang hendak dibuat. Melalui penulisan ini penjelasan tentang beberapa teori komunikasi akan dibuat.

Oleh karena itu, bidang komunikasi mengambil langkah dan maju kedepan setelah berlakunya pengembangan dari sudut teknologi komunikasi, perindustrian dan politik dunia serta kajian-kajian yang telah dilakukan. Sehingga bidang komunikasi menjadi bidang pengkajian yang baru dan mula diminati oleh banyak orang. Namun, bidang yang

menjadi asas kepada bidang komunikasi ialah bidang-bidang sains sosial seperti sosiologi, pendidikan, psikologi sosial, pengurusan, antropologi dan psikologi.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Ross (2001:8) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu penggemar membangkitkan makna atau respons dan pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi yang kuat dari seorang pimpinan, akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Mereka akan menunjukkan performa kinerja yang optimal dalam melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinannya.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat turnover (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990; Mowday dkk, 1982; serta Shore & Martin dalam Greenberg & Baron, 1993), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja (Angle & Perry, 1981). Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan (Porter & Lawler dalam Mowday dkk, 1982).

Berdasarkan hasil analisis, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi dalam komitmen, maka akan semakin meningkat pula kinerja organisasi tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Teori budaya organisasi merupakan sebuah teori komunikasi yang mencakup semua simbol komunikasi (tindakan, rutinitas, dan percakapan) dan makna yang dilekatkan orang terhadap simbol tersebut. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi diangapa sebagai alah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan serta kekuasaan.

Teori budaya organisasi memiliki beberapa asumsi dasar:

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.
2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Ketika seseorang dapat memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya organisasinya.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut menafsirkan budaya tersebut secara berbeda. Terkadang, perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini pun membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin baik dalam budaya organisasi yang terjalin antara pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat Tylor, (Susanto, 2004: 2), budaya adalah: “*The complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society*”. Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya proses kemasyarakatan menghasilkan pengetahuan, keyakinan, moral, hukum, kebiasaan, serta kemampuan dan kebiasaan. Dengan demikian

tampak bahwa budaya/kultur terbentuk dan membentuk pola-pola perilaku individu di dalam kehidupan masyarakat.

Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya proses kemasyarakatan menghasilkan pengetahuan, keyakinan, moral, hukum, kebiasaan, serta kemampuan dan kebiasaan. Dengan demikian tampak bahwa budaya atau kultur terbentuk dan membentuk pola-pola perilaku individu di dalam kehidupan masyarakat.

Pengaruh Komunikasi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel komunikasi, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja organisasi. Artinya, semakin efektif dalam komunikasi, semakin tinggi komitmen dan semakin efektif budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja organisasi.

Wilbur Schramm menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*). Schramm menguraikannya sebagai berikut :

“Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang. Yaitu kita berusaha berbagai informasi, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang sama terhadap pesan tertentu” (Suprpto, 2006 : 2-3).”

Selain itu menurut Soeharto, (1995:11), dengan komunikasi, seseorang bisa memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antar komunikator dan komunikan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil makna bahwa berkomunikasi merupakan kemampuan seseorang baik secara informal personal maupun secara formal organisatoris dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, harapan, dan kepentingannya kepada orang lain untuk diberi tanggapan, diterima atau ditolak, baik secara lisan maupun tertulis.

Komitmen adalah kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi (Teresia & Suyasa, 2008). Keterlibatan yang dimaksud dapat terlihat dalam keinginan individu untuk melaksanakan tugas melebihi tuntutan kerjanya.

Menurut Brown (2004), kultur dimaknai sebagai berikut: *“The word “culture” describes a wide range of influences on how people behave in organizations, communities and even nations. In general, it refers to a set of common values, attitudes, beliefs and norms, some of which are explicit and some of which are not”*.

Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2005:87). Sikula (dalam Hasibuan, 2005) juga menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Yoder (dalam Hasibuan, 2005) mendefinisikan penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan kinerja organisasi, dapat dilakukan melalui proses peningkatan komunikasi, komitmen dan budaya organisasi yang tentunya harus diperhatikan oleh pihak pimpinan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian, Koperasi dan Perdagangan kota Banjar. Artinya kinerja organisasi tidak akan berjalan secara optimal jika para seorang pemimpin tidak melakukan komunikasi yang baik karena seorang pemimpin akan dijadikan figur bagi para bawahannya.
2. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian, Koperasi dan Perdagangan kota Banjar. Artinya, kinerja organisasi tidak akan tercapai secara optimal jika para pegawai tidak memiliki komitmen yang baik.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian, Koperasi dan Perdagangan kota Banjar. Artinya budaya organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.
4. Komunikasi, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian, Koperasi dan

Perdagangan kota Banjar. Dampak positifnya sangat besar jika ketiga variabel tersebut secara bersama-sama tercipta dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>