

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOVE, BONITO INDONESIA

Christy Febrina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Perbanas Institute Jakarta

\*Korespondensi : [christyfebrina.92@gmail.com](mailto:christyfebrina.92@gmail.com)

Diterima: 21 06 2023

Disetujui: 28 07 2023

Diterbitkan: 25 01 2024

### *Abstract*

*This study aims to determine whether there is a relationship between organizational culture, work communication, and motivation with employee performance at Love, Bonito Indonesia. The independent variables in this study are organizational culture, work communication, and motivation while the dependent variable is the performance of employees of Love, Bonito Indonesia. This research was conducted at Love, Bonito Indonesia with 20 respondents. This type of research is quantitative research. Methods of data collection using questionnaires and data analysis using simple linear regression. The results of the study partially show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, but for communication and motivation partially it has no effect on employee performance. Simultaneously organizational culture, communication, and motivation affect employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance, Competence, Communication, Motivation*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang adalah wadah para pekerja untuk bersosialisasi memiliki nilai serta daya tarik yang berbeda. Pada akhirnya nilai dan daya tarik ini menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja didalamnya. Era global membuat perusahaan akan berlomba-lomba memberikan daya tarik yang berbeda sehingga semakin banyak masyarakat yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Daya tarik seperti budaya dan komunikasi dapat meningkatkan motivasi dan mengoptimalkan kinerja dalam perusahaan (Pakpahan et al., 2019).

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam bekerja secara khusus dengan pola yang efektif dan maksimal. Selain itu dengan komunikasi yang baik akan tercipta hubungan kerja yang harmonis (Pakpahan et al., 2019). Budaya organisasi juga merupakan peluang untuk mengembangkan aspek sumber daya manusia dengan perubahan sikap dan perilaku dengan harapan para sumberdaya manusia ini mampu untuk bersaing di masa depan (Purwanto et al., 2020).

Budaya organisasi akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terlalu ketat akan membuat pekerja tidak nyaman dalam bekerja dan berekspresi begitu juga jika lingkungan terlalu longgar maka akan menimbulkan rasa malas karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi juga diterapkan oleh Love, Bonito.

Love, Bonito merupakan start up yang bergerak dibidang fashion wanita dan diperkenalkan di Indonesia tahun 2015. Love, Bonito Indonesia memiliki toko online dengan website, e-commerce, serta toko di Aeon BSD, Grand Indonesia, dan Lippo Mall Puri. Berdasarkan data yang pernah dimiliki oleh Love, Bonito Indonesia adanya kesenjangan untuk memberikan kritik dan saran terhadap sesama rekan kerja.

Love, Bonito menghadirkan 6 *core values* yaitu *People Matter*-dimana penting untuk menghormati satu dengan yang lain, *Go Above and Beyond*-selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, *Be Bold, Be Creative*-melihat masalah sebagai tantangan untuk lebih inovatif, *Always Keep It Real*-tidak arogan, memiliki keterbukaan, *We're Better Together*-

tidak melihat personal dan pekerjaan sebatas divisi saja, dan *A Growth Mindset*-ingin terus belajar, ingin terus berkembang dan terbuka.

Diantara ke 6 core values Love, Bonito Indonesia hanya satu yang sulit dilakukan oleh karyawan yaitu *Always Keep It Real*. Hal ini terjadi dikarenakan budaya tidak enak masih berakar di masing-masing individu sehingga sulit untuk mengutarakan kritik yang konstruktif dan mengganggu komunikasi dengan rekan kerja. Sehingga tidak jarang berefek pada tidak adanya motivasi pribadi, kinerja individu yang menurun, hingga kinerja kelompok atau divisi menurun,

Penelitian dari para peneliti terdahulu ditemukan adanya research gap yang menunjukkan perbedaan hasil jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Riono et al., (2020) dengan sampel 90 orang responden pada karyawan RS Soeselo Kabupaten Tegal, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Safaria & Agustin, (2021) dengan sampel 52 responden pada karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Pada penelitian ditunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Akan tetapi di sisi lain, Pakpahan et al., (2019) dengan sampel 45 orang responden pada SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Rialmi & Morsen, (2020) dengan sampel sebanyak 50 orang responden pada perusahaan PT Utama Metal Abadi, menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. hal ini berbeda dengan penelitian Syukur et al., (2019) dengan 50 orang responden di Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tampubolon & Safaria, (2021) dengan sampel 114 orang responden di Distrik Agency Surya Star pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi di sisi lain, penelitian Wandu et al., (2019) dengan sampel 32 orang responden pada Dinas Sosial Kabupaten Jember menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menguji, dan mencari informasi mengenai:

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Love, Bonito Indonesia.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Love, Bonito Indonesia.
- (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Love, Bonito Indonesia.

## 2 KERANGKA TEORETIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Wahyudi & Tupti, (2022) kinerja dan sumberdaya manusia berhubungan sangat erat karena berkaitan dengan produktivitas karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Sumberdaya manusia memang menjadi salah satu faktor pendukung pada keuntungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dari pencapaian tujuan ini bisa dilihat apakah sumberdaya manusia yang dimiliki berperan dengan aktif dan produktif atau malah pasif dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Mahfud et al., (2023) mengatakan bahwa ada indikator kinerja dan dimensi kinerja yaitu:

1. Dimensi kuantitas kerja, berhubungan dengan banyaknya produk yang sudah dihasilkan oleh pekerja sehingga bisa dikatakan sudah mencapai target. Indikatornya ialah kecepatan dan target kerja
2. Dimensi kerjasama, berhubungan antara satu individu dengan individu lain maupun kelompok dengan kelompok, ataupun individu dengan kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikatornya adalah kekompakan dan kerjasama.
3. Dimensi inisiatif, berhubungan dengan ide-ide baru tetapi tetap untuk tujuan yang sama, yaitu untuk perusahaan. Indikatornya adalah kemandirian.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Wahyudi & Tupti, (2022) merupakan sebuah ciri khas dari perusahaan ataupun organisasi yang menjadi dasar organisasi tersebut, yang menjadi pembela dengan organisasi lainnya, dan diterima oleh

seluruh lapisan organisasi. Wahyudi & Tupti, (2022) juga mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Pola komunikasi yang efektif akan membuat hubungan dan sosialisasi antara karyawan dengan atasan, atau dengan sesama karyawan menjadi lebih mudah.
2. Motivasi juga merupakan bentuk budaya dalam organisasi. Motivasi ini bisa berupa banyak hal dari yang dapat dihitung hingga tidak dapat dihitung. Motivasi ialah cara pandang perusahaan dalam menilai kerja keras karyawan.
3. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan.
4. Struktur organisasi. Struktur dalam perusahaan bisa bermacam-macam, ada yang kaku dan ada yang fleksibel. Ada yang memiliki formalitas tinggi dan ada yang rendah.
5. Gaya manajemen. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan dalam perusahaan.

### Komunikasi

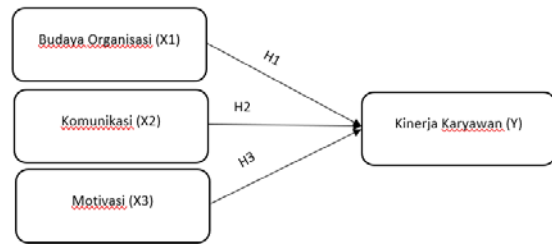
Komunikasi merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja antar sesama rekan kerja Pakpahan et al., (2019). Komunikasi haruslah dimengerti dengan kedua belah pihak yang saling bersinggungan agar memahami konteks pembicaraan. Menurut Pohan & Fitria, (2021) ada beberapa indikator dalam komunikasi:

1. Adanya bentuk pesan. Merupakan bentukan ide atau gagasan untuk pembicaraan. Membentuk pesan dilakukan oleh pengirim informasi
2. Menyampaikan pesan. Ketika pesan sudah terbentuk, maka pengirim akan menyampaikan pesan tersebut.
3. Pesan diterima. Setelah dikirim, pesan akan diterima oleh penerima pesan sehingga bisa dipahami isi pesan yang diberikan.
4. Pengolahan pesan. Pesan ini akan diolah oleh penerima dan menghasilkan output berupa tindakan yang baru sesuai dengan pesan yang diberikan oleh pengirim.

## Motivasi

Menurut Wandu et al., (2019) motivasi merupakan suatu hal yang menjadi fokus karyawan untuk mendorong semangat dalam bekerja. Motivasi ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Mahfud et al., (2023) mengatakan bahwa ada beberapa faktor motivasi, yaitu:

1. Pengakuan. Pada titik ini orang termotivasi untuk diakui kerja keras dan kemampuan yang dimiliki. Pengakuan dapat berupa perkataan secara langsung, hadiah, dan promosi.
2. Pekerjaan itu sendiri. Hal ini terjadi ketika pemimpin memberi tahu bawahannya bahwa pekerjaan yang dilakukan penting dan berusaha agar bawahan tidak jenuh dengan pekerjaan.
3. Tanggung jawab. Merupakan faktor pendorong ketika atasan tidak melakukan pengawasan yang ketat dan memungkinkan bawahan merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
4. Pengembangan potensi individu. Jika memiliki bawahan yang membutuhkan potensi individu maka atasan harus mulai melatih agar lebih bertanggung jawab
5. Faktor *Hygiene* atau ekstrinsik. Faktor yang berada dari luar diri seseorang, yang dapat berupa:
  - a. Gaji. Hak yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balasan atas kinerja.
  - b. Kondisi kerja. Hal ini mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja.
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan. Merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan oleh pekerja dan kebijakan yang ada di perusahaan.
  - d. Hubungan antar pribadi. Hal ini mengacu pada hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun dengan bawahan.
  - e. Kualitas supervisi. Ketika atasan memiliki pengawasan yang kurang baik maka akan bisa menimbulkan kekecewaan untuk yang dipimpin. Pimpinan harus bisa dan memiliki kecakapan dalam memimpin bawahan agar bisa bekerja dengan nyaman dan aman.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Love, Bonito Indonesia.
- H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Love, Bonito Indonesia.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Love, Bonito Indonesia.

## 3 METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survey atau penelitian lapangan. Untuk mendapatkan informasi yang relevan, peneliti menggunakan kuisioner atau kuisioner yang dikirimkan kepada 20 karyawan Love Bonito Jakarta, Indonesia. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data kuesioner yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebut responden, data tersebut dikelola oleh peneliti. Metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah *Statistical System for Social Sciences* (SPSS). Pengolahan dan analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sedangkan metode regres linier berganda dan untuk uji hipotesis yaitu dengan uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisiensi determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

| Coefficients <sup>a</sup> |        |       |
|---------------------------|--------|-------|
| Model                     | t      | Sig.  |
| (Constant)                | -1,411 | 0,177 |
| Budaya Organisasi         | 5,372  | 0,000 |
| Komunikasi                | -0,349 | 0,732 |
| Motivasi                  | 0,885  | 0,389 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

$$T \text{ Tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,025 ; 20-3-1)$$

$$= t (0,025 ; 16)$$

$$T \text{ Tabel} = 1,746$$

Hipotesis untuk uji t yaitu jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

- 1) Berdasarkan hasil uji T ditemukan bahwa Thitung sebesar 5.372 dan Ttabel sebesar 1,746, dengan demikian sig < 0,05, dan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil uji T ditemukan bahwa Thitung sebesar -0,349 dan Ttabel sebesar 1,746, dengan demikian dapat disimpulkan sig > 0,05, yaitu 0,732 > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 ditolak.
- 3) Berdasarkan hasil uji T ditemukan bahwa Thitung sebesar 0,885 dan Ttabel sebesar 1,746, dengan demikian dapat disimpulkan sig > 0,05, yaitu 0,389 > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3 ditolak.

| ANOVA <sup>a</sup> |            |       |                   |
|--------------------|------------|-------|-------------------|
| Model              |            | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 9,905 | ,001 <sup>b</sup> |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

$$F \text{ Tabel} = F (k ; n-k)$$

$$= F (3 ; 20-3)$$

$$= F (3 ; 17)$$

$$F \text{ Tabel} = 3,20$$

Berdasarkan hasil uji F ditemukan bahwa Fhitung sebesar 9,905 dan Ftabel sebesar 3,20, dengan demikian sig < 0,05 (0,001 < 0,05), dan F hitung > F tabel (9,905 > 3,20), maka H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

| Model Summary |          |
|---------------|----------|
| Model         | R Square |
| 1             | 0,650    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Komunikasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan proporsi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 65%. Sisanya sebesar 35% (100% - 65%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 5. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Love Bonito, Jakarta, Indonesia. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada perusahaan dapat memberikan hasil kinerja karyawan yang dapat meningkat.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel Komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Love Bonito, Jakarta, Indonesia.
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Love Bonito, Jakarta, Indonesia.



- 4) Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji F antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, komunikasi dan motivasi di perusahaan, mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Love Bonito, Jakarta, Indonesia.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan sebagai pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan hendaknya memperhatikan budaya organisasi, komunikasi dan motivasi dan terus meningkatkannya sehingga kinerja karyawan dapat turut meningkat.
- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi

### REFERENSI

- Mahfud, R. A., Sadana, S. S., & Safaria, S. (2023). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Cv Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah*. 39–46.
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138. [http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KI\\_NERJA](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KI_NERJA)
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, 29–37.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Safaria, S., & Agustin, S. M. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT WIjaya Karya (Persero) Tbk. *Journal Pebarnas*, 1 No. 1, 226.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Tampubolon, S. H., & Safaria, S. (2021). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 151–157.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.1212>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.