



The Effect of Communication, Organizational Culture, and Compensation on Employee Performance at PT. Lingkar Organik Indonesia

Nopirin Alwi

Prodi Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta

Corresponding Author: Nopirin Alwi danielnopirin@gmail.com

ARTICLE INFO

Keyword: Organizational Culture, Employee Performance, Compensation, Communication

Received : 17, November

Revised : 19, December

Accepted: 21, January

©2025 Alwi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Human Resources (HR) plays a role in organizational success. Facing global competition and rapid technological change, strategic HR management is key for organizations to maintain competitiveness and achieve sustainability. This study analyzes the effects of communication, organizational culture, and compensation on employee performance at PT. Lingkar Organik Indonesia. Multiple linear regression analysis was employed. Results indicate that communication (0,742) and organizational culture (0,623) have no significant impact on employee performance. Conversely, compensation significantly influences performance (0,000), contributing to a 49.8% improvement. Simultaneously, these three variables significantly affect employee performance. These findings emphasize the crucial role of compensation policies in enhancing employee performance

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia

Nopirin Alwi

Prodi Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta

Corresponding Author: Nopirin Alwi danielnopirin@gmail.com

ARTICLE INFO

Keyword: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Komunikasi

Received : 17, November

Revised : 19, Desember

Accepted: 21, Januari

©2025 Alwi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam keberhasilan organisasi. Menghadapi persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing dan mencapai keberlanjutan. Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia. Analisis regresi linier berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (0,742) dan budaya organisasi (0,623) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja (0,000), berkontribusi terhadap peningkatan sebesar 49,8%. Secara simultan, ketiga variabel ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menekankan peran penting kebijakan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam keberhasilan organisasi. Menghadapi persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing dan mencapai keberlanjutan. SDM bukan lagi sekadar sumber daya pendukung, melainkan aset perusahaan. SDM dilihat sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perubahan (Collings et al., 2019). SDM adalah modal yang memiliki nilai strategis karena pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka yang dapat berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan inovasi.

Komunikasi dalam organisasi memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas dan tepat, meningkatkan koordinasi antar bagian, dan memperkuat hubungan antar individu dalam tim. komunikasi yang baik tidak hanya menyangkut penyampaian informasi, tetapi juga mencakup proses pertukaran makna, pemahaman, serta koordinasi antar individu dan tim di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan norma yang diyakini dapat memberikan arah, motivasi dan pengaruh kepada karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan (Schein, 2016).

Selain budaya organisasi, kompensasi menjadi salah satu variabel penting yang berperan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, seperti gaji pokok, insentif, tunjangan, serta penghargaan non-moneter. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada kondisi dan karakteristik perusahaan. Mengingat pentingnya ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya pengetahuan tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan komunikasi, budaya, dan kompensasi yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Rivai, 2018), kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal ditandai dengan keberhasilan karyawan dalam mencapai target, baik secara individu maupun dalam tim, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah disepakati. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja juga terkait dengan bagaimana individu dapat memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Komunikasi merupakan proses interaksi berupa pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dengan tujuan mendukung tercapainya tujuan bersama. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat mempererat hubungan kerja, memberikan kejelasan peran, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2016). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

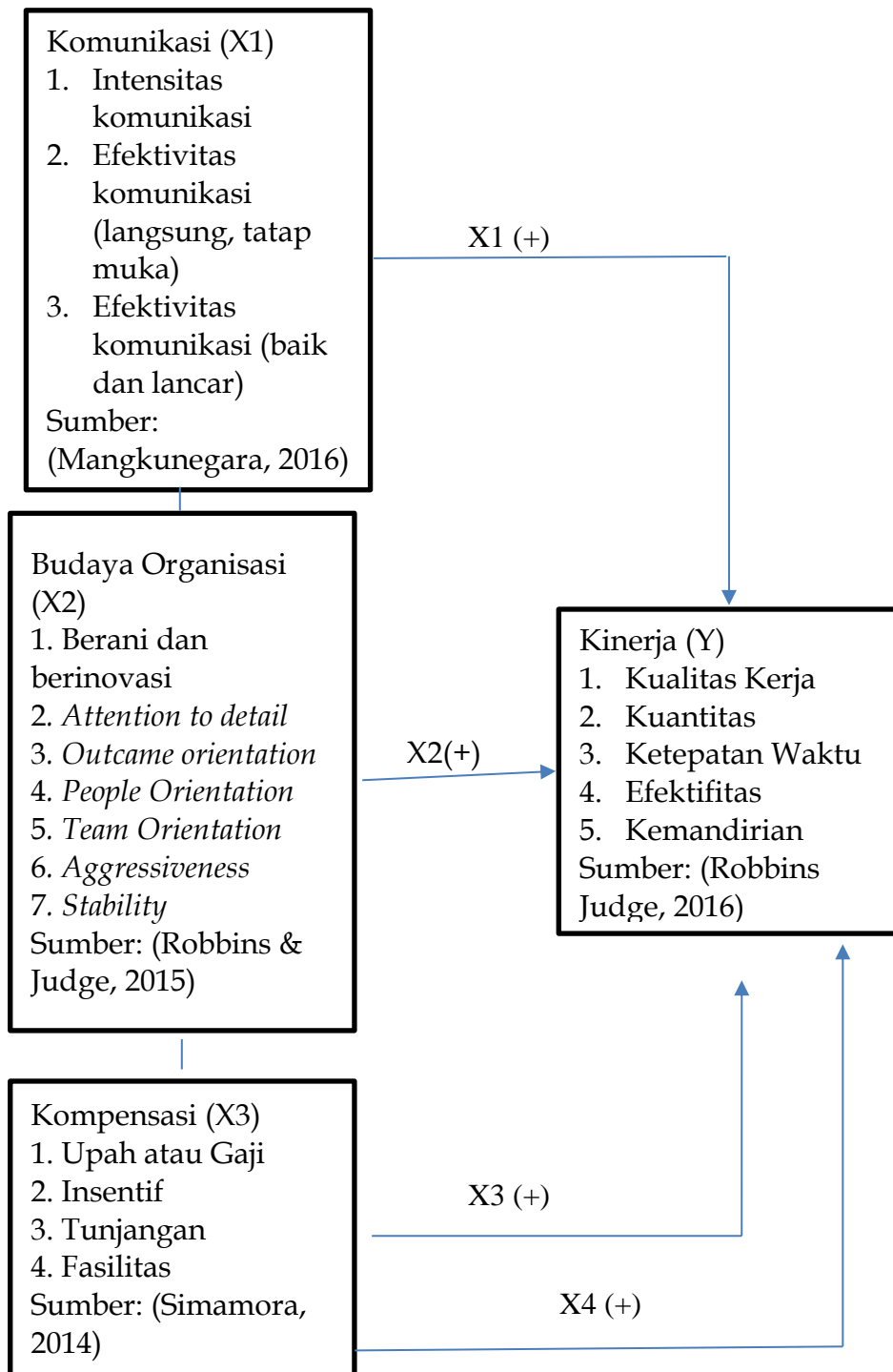
H1: Komunikasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia.

Menurut (Nimran & Amirullah, 2015), budaya organisasi diartikan sebagai sebuah sistem yang dianut oleh karyawan. Sistem ini dapat menjadi pembeda dan mencerminkan nilai bersama serta menjadi identitas khas perusahaan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia.

Kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung atau finansial maupun non finansial secara adil dan pantas atas pencapaian atau kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan (Milanie, 2016). Teori Ekuitas yang dijelaskan oleh (Collings et al., 2019) menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam sistem kompensasi. Karyawan akan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi mereka terhadap pekerjaan dan dengan apa yang diterima oleh rekan-rekan mereka.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia.



Gambar.1 Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Diolah penulis (2024)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memanfaatkan data berbentuk angka dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di perusahaan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh karyawan terlibat sebagai sampel. Validitas kuesioner diuji dengan membandingkan nilai korelasi item-total terhadap nilai r tabel, sedangkan reliabilitasnya diuji menggunakan Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner reliabel. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda yang diolah dengan software SPSS melalui uji t , uji f , uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia sebagai responden. Mayoritas responden adalah perempuan (52%), dengan sebagian besar berada dalam rentang usia muda 20–30 tahun (70%). Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas lulusan SMA/SMK (50%), diikuti oleh lulusan S1 (38%), sementara sisanya terdiri dari lulusan SMP, SD, dan S2. Berdasarkan pengalaman kerja, 80% responden memiliki masa kerja 0–5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tergolong baru di perusahaan.

Hasil uji instrumen dinyatakan *valid* dan *reliabel* dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,36 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Uji normalitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal, yang terlihat melalui histogram dan grafik P-Plot dengan sebaran titik di sekitar garis diagonal. Dalam uji multikolinearitas, setiap variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang memadai, dengan scatterplot yang memperlihatkan pola penyebaran data acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu, menandakan tidak adanya heteroskedastisitas dalam data.

**Tabel.1 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.246	4.234		3.128	.003		
Komunikasi	.104	.316	.054	.331	.742	.467	2.141
Budaya Organisasi	.058	.117	.090	.494	.623	.374	2.676
Kompensasi	.498	.113	.580	4.395	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menghasilkan model regresi linier berganda:

$$Y = 13,246 + 0,104X_1 + 0,058X_2 + 0,498X_3 + e$$

Model ini mengindikasikan apabila variabel X1, X2, X3 bernilai nol, maka Y bernilai sebesar 13,246. Selanjutnya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,104. Demikian pula, peningkatan 1 satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,058, sedangkan X3 memiliki pengaruh paling besar dengan peningkatan Y sebesar 0,498 untuk setiap kenaikan 1 satuan. Hasil uji t dapat dilihat pada kolom signifikansi (sig.). Dimana X1 bernilai 0,742 > 0,05. Artinya komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. X2 (budaya organisasi) juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,623, sehingga hipotesis kedua (H2) juga ditolak. Sebaliknya, kompensasi bernilai 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mendukung hipotesis ketiga (H3).

Tabel.2 ANOVA^a

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.159	3	114.053	11.522	.000 ^b
Residual	455.361	46	9.899		
Total	797.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Budaya Organisasi

Hasil uji f dapat dilihat pada kolom signifikansi (sig.) bernilai 0,000, < 0,05. Hal ini mengindikasikan secara simultan, komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) diterima.

Tabel.3 Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.392	3.14629

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel (*Model Summary*), Adjusted R Square bernilai 0,392 artinya 39,2% kinerja karyawan dapat dinyatakan oleh komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi. Sementara itu, 60,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan komunikasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui analisis yang menolak hipotesis mengenai hubungan komunikasi dengan kinerja. Hasil ini konsisten dengan studi (Erwantiningsih, 2019), yang menyebutkan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun secara teori komunikasi yang baik dapat mempermudah pekerjaan. Hasil lain mengungkapkan budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian (Zaky, 2021), yang memiliki hasil signifikan. Meski budaya organisasi penting untuk menciptakan keharmonisan, kontribusinya terhadap kinerja karyawan tampaknya tidak terlihat secara langsung dalam penelitian ini.

Sebaliknya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, selaras dengan penelitian (Pradana, 2022). Pemberian kompensasi yang sesuai memberikan dorongan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara individu komunikasi dan budaya organisasi mungkin tidak berpengaruh signifikan, kombinasi ketiganya menciptakan sinergi yang mampu mendukung peningkatan kinerja. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, dengan memperhatikan berbagai faktor secara bersamaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia. Walaupun kedua faktor tersebut mendukung kelancaran proses kerja, pengaruhnya tidak tampak langsung dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, kompensasi terbukti menjadi faktor yang memiliki pengaruh signifikan, menandakan pentingnya penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Secara simultan, komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan ketiga faktor tersebut dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Sebagai rekomendasi praktis, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung, meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan, serta mempertahankan dan mengembangkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Langkah-langkah seperti mempererat hubungan antar tim, meningkatkan pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan dapat memberikan dampak positif. Pendekatan ini diharapkan dapat mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya hanya dilakukan di PT. Lingkar Organik Indonesia dan hanya mencakup tiga variabel utama, yaitu komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, yang juga dapat memengaruhi kinerja. Penggunaan sampel yang terbatas dan metode regresi linier berganda juga menjadi keterbatasan dalam memberikan hasil yang lebih mendalam. Penelitian mendatang diharapkan dapat melibatkan perusahaan dengan karakteristik yang lebih beragam untuk mengeksplorasi apakah hasil ini dapat diterapkan secara lebih luas. Selain itu, peneliti disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja agar analisis dapat lebih memberikan pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT. Lingkar Organik Indonesia atas dukungan dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada Bapak Widarta, S.E., M.M., CDMP., atas bimbingan dan arahan dalam penyusunan penelitian ini serta ucapan terima kasih yang mendalam juga ditujukan kepada kedua orang tua atas dukungan selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Collings, D. G., Wood, G., & Szamosi, P. M. (2019). *Human Resource Management: A Critical Approach*. Routledge.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 132-138.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3247>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milanie, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrimdo Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu,"* 2, No.1.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Media Nusa Creative.
- Pradana, M. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sheerss Gallery.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th Ed.)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Pearson.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture And Leadership (5th Ed.)*. Wiley.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. 2(1).