

## Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)

**Penulis**  
Hermin Nainggolan<sup>1</sup>

**Afiliasi:**  
Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Balikpapan  
Balikpapan

**Korespondensi:**  
herminnainggolan@stieb  
alikipapan.ac.id

**Histori Naskah:**  
Submit: 17-10-2022  
Accepted: 18-10-2022  
Published: 29-10-2022

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Ninja Xpress Balikpapan. Sampel penelitian ini adalah 70 karyawan. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan, dan variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha saat ini persaingan semakin tinggi baik dalam perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak di bidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensi di dalam persaingan bebas. Dalam perusahaan diperlukan suatu manajemen yang baik karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik dan benar mampu mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya suatu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan bersumber dari Ninja Van yang diluncurkan pada tahun 2014. Ninja Van sendiri merupakan perusahaan pengiriman ekspres berbasis teknologi yang menyediakan layanan pengiriman berbasis teknologi di Asia Tenggara dan berkembang pesat di Indonesia. Ninja Xpress Balikpapan sendiri berdiri di Balikpapan pada tahun 2017 yang berlokasi di jalan Siaga, Damai kecamatan Balikpapan, Kalimantan Timur. Setelah beroperasi sekitar tiga tahun, kantor Ninja Xpress Balikpapan pindah ke Jl. Mayor Pol. Zainal Aripin, Damai, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan dan masih beroperasi sampai saat ini.

Dalam beberapa tahun terakhir kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan dari tahun 2017-2021 mengalami kenaikan dan penurunan kinerja. Pada tahun 2018 mengalami penurunan sedangkan pada tahun 2019 mengalami kenaikan dan puncaknya pada tahun 2020 namun memasuki pertengahan 2021 ninja xpress mengalami penurunan dalam bidang pengantaran paket. Data tersebut didapat dari hasil wawancara dengan Region Manager Ninja Xpress Balikpapan. Budaya organisasi yang bagus pada dasarnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, tapi fakta awal yang ditemukan di Ninja Xpress Balikpapan itu budaya organisasi yang bagus belum tentu berpengaruh positif terhadap kinerja karena personal karyawannya berbeda-beda sifat dan kebiasaan, mungkin diantara mereka ada yang melanggar peraturan kantor, atau tidak menjalankan sistem operasional perusahaan dengan baik.

## Studi Literatur

Kinerja salah satu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Rismawati (2018:4) menyatakan bahwa kinerja adalah “suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standart kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu”. Dalam organisasi ada beberapa faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Wirawan (2015:272), menyatakan bahwa dalam melaksanakan evaluasi kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi dan faktor-faktor internal organisasi.

### a. Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

1. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
2. Kehidupan politik
3. Kehidupan sosial budaya masyarakat
4. Agama/spiritualitas
5. Kompetitor

### b. Faktor-Faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Antara lain :

#### 1. Budaya organisasi

Wirawan (2015:275) menyatakan bahwa “Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

#### 2. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Jadi dapat terjadi persepsi para anggota organisasi juga mengenai pelaksanaan normanorma dan nilai-nilai budaya organisasi.

## Indikator Kinerja

Mangkunegara (2018:75), menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan.
- b. Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja, yaitu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin.

Komunikasi menjadi salah satu kunci utama dalam pertukaran informasi antara komunikator dan komunikan dalam perusahaan baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawan ataupun sesama karyawan dalam perusahaan tersebut. Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa pengertian komunikasi diartikan sebagai berikut: komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal dan nonverbal bahkan sering sekali keduanya bercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan di samping itu lebih menekankan apa yang di katakan itu dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya

### **Bentuk-bentuk Komunikasi**

Amirullah (2015:209) menyatakan bahwa komunikasi pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut :

a. Komunikasi lisan dan tertulis

Bentuk komunikasi lisan terbagi dalam jenis-jenis komunikasi sebagai berikut:

1. Perbincangan tak resmi
2. Pembicaraan lewat telepon,

Bentuk komunikasi tertulis terbagi dalam jenis-jenis komunikasi sebagai berikut :

1. Memo
2. Surat
3. Laporan,

b. Komunikasi verbal dan nonverbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan Bahasa bada atau tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lainlain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika orang yang berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling memberi isyarat dengan gerakan badan saja atau komunikasi nonverbal yang mereka gunakan.

### **Indikator Komunikasi**

Pace (2015:183), menyatakan bahwa dimensi dan indikator aliran komunikasi terbagi menjadi komunikasi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal.

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Terdapat lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan dari atasan kepada bawahan, yakni:

1. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
2. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
3. Informasi mengenai kebijakan dan pratik-pratik organisasi
4. Informasi mengenai kinerja pegawai
5. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)

b. Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia).

- a. Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama
- b. Komunikasi lintas saluran
- c. Komunikasi informal, pribadi atau selentingan

Budaya dalam suatu organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga seluruh nilai yang terdapat di dalamnya, sehingga nantinya akan terefleksi dalam kegiatan setiap anggota, mulai dari pekerjaan, interaksi dengan lingkungan luar, hingga ekspektasi yang diharapkan bisa terwujud di masa depan. Robbins (2011:321), menyatakan bahwa budaya organisasi “sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.”

---

### Indikator Budaya Organisasi

Edison (2016:131), menyatakan bahwa dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut

1. Kesadaran Diri  
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
    - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya
    - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya
    - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada
  2. Keagresifan  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias
    - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan
    - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik
  3. Kepribadian  
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal
    - a. Setiap anggota menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan
    - b. Anggota kelompok saling membantu
    - c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat
  4. Performa  
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
    - a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya
    - b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna
    - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien
  5. Orientasi Tim  
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen Bersama
    - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan
    - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik
- Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Sedarmayanti (2017:23), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Sedarmayanti (2017:28), menyatakan bahwa terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:
- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
  - b. Temperatur di tempat kerja
  - c. Kelembaban di tempat kerja
  - d. Sirkulasi udara
  - e. Kebisingan di tempat kerja
  - f. Getaran mekanis di tempat kerja
  - g. Bau-bauan di tempat kerja
  - h. Tata warna di tempat kerja
  - i. Dekorasi atau tata letak
  - j. Musik
  - k. Keamanan di tempat kerja

**Indikator Lingkungan Kerja** Sedarmayanti (2017:26), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah:

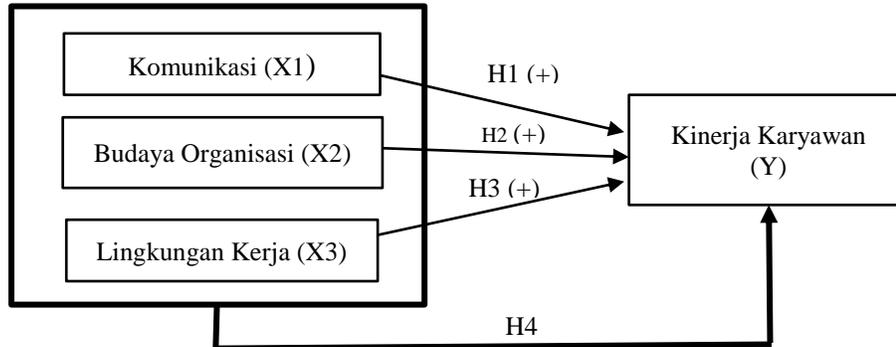
- a. Pencahayaan diruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Kelembaban udara



- f. Fasilitas
- g. Hubungan kerja

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : data diolah oleh penulis,

Keterangan :

- : Variabel Terikat dan Variabel Bebas
- : Pengaruh secara parsial
- : pengaruh secara simultan

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian secara deskriptif kualitatif dengan model deduksi. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono 2018)

### Hasil

Hasil dari uji t dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(-0,595) < t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan.
2. Hasil uji t variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,260 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan.
3. Hasil uji t variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,152 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0, Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan.

Berdasarkan hasil uji regresi program SPSS, aka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



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

$$Y = 6,975 - 0,050 X_1 + 0,340X_2 + 0,380X_3 + e$$

Dari persamaan regresi, diketahui bahwa:

- Nilai koefisien konstanta (nilai tetap) sebesar 6,975 memiliki arti jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 6,975.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar (-0,050) menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,050 atau -5% artinya jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ) naik sebanyak satu satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 5% dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,340 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,340 atau 34% artinya jika variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) naik sebanyak satu satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 34% dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,380 atau 38% artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) naik sebanyak satu satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat 38% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

## Pembahasan

Perusahaan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan bersumber dari Ninja Van yang diluncurkan pada tahun 2014. Ninja Van sendiri merupakan perusahaan pengiriman ekspres berbasis teknologi yang menyediakan layanan pengiriman berbasis teknologi di Asia Tenggara dan berkembang pesat di Indonesia. Layanan Ninja Xpress dapat dinikmati di beberapa wilayah di Indonesia seperti Pulau Sumatera, Pulau Jawa, Pulau Lombok, Pulau Bali dan Pulau Sulawesi. Ninja Xpress telah bekerjasama dengan beberapa e-commerce antara lain Bukalapak, Tokopedia, Matahari Mall, Lazada, SaleStock, Blibli dan banyak lagi.

Ninja Xpress Balikpapan sendiri berdiri di Balikpapan pada tahun 2017 yang berlokasi di jalan Siaga, Damai kecamatan Balikpapan, Kalimantan Timur. Setelah beroperasi sekitar tiga tahun, kantor Ninja Xpress Balikpapan pindah ke Jl. Mayor Pol. Zainal Aripin, Damai, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan dan masih beroperasi sampai saat ini.

## Visi dan Misi

Visi dan misi perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan dengan berbagai langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapai tujuannya. Ninja Xpress Balikpapan memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- Visi  
Perusahaan Logistik Last-mile dengan Pertumbuhan Tercepat di Asia Tenggara, Memberdayakan Bisnis dengan Solusi Transportasi Inovatif.
- Misi
  - Kami bersemangat untuk memecahkan hambatan dalam logistik di Asia Tenggara dan kami ingin memberikan solusi logistik yang inovatif dan terukur untuk bisnis dari semua ukuran.
  - Kami memahami E-commerce, konsumen modern, dan kebutuhan untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang terbuka, jujur, dan mulus.
  - Kami percaya bahwa kami adalah yang terbaik dalam apa yang kami lakukan, jadi bergabunglah dengan kami dalam merevolusi industri logistik.

---

## Kinerja Karyawan

Rismawati (2018:4) menyatakan bahwa kinerja adalah “suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standart kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.”

## Komunikasi

Amirullah (2015:206) mengatakan bahwa pengertian komunikasi sebagai berikut: komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan, telepon, memo, atau laporan.

## Budaya Organisasi

Tobari (2015: 46) menyatakan bahwa budaya organisasi “terdiri dari dua hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu budaya organisasi tidak hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai, dan kepercayaan akan tetapi termasuk kategori ini adalah hal yan dikerjakan dan hal yang dipikirkan.”

## Lingkungan Kerja

Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *warehouse* Ninja Xpress Balikpapan yang berjumlah 70 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel kompensasi, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan berupa  $F_{hitung}$  sebesar 16.686. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.000, maka  $F_{tabel}$  yang diperoleh yaitu 2.74. Hal ini mengidentifikasi bahwa  $F_{hitung} 16.686 > 2.74 F_{tabel}$ , yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara simultan variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan.
2. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel komunikasi berupa  $t_{hitung}$  sebesar  $(-0,595) < t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuswantoro, dkk (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya. Dan hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan Pudjiati (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel budaya organisasi berupa  $t_{hitung}$  sebesar 3,260  $> t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pudjiati (2020) yang mengatakan bahwa uji parsial variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Dan mendukung penelitian yang dilakukan Susanti (2020) mengatakan bahwa bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Serta menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Syauta (2012) mengatakan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia*).

4. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel lingkungan kerja berupa  $t_{hitung}$  sebesar 4,152 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  yaitu 0, Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam *Executive Village Southlinks Country Club*. dan hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Aprillia, dkk (2015) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang.

## Referensi

- Afandi, P. 2016. **Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research**. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Amirullah. 2015. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, N. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jepara: Unisnu Press.
- Asriel, A. S., Armiati, & Frista, L. 2016. **Manajemen Kantor**. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Cindy, Purnama Yanti Purba, Henry Christian Wijaya, Tommy Anggara. 2020. “**Stres Kerja, Komunikasi Dan Kingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara Work.**” *Journal of Economic, Business and Accounting Volume 3*:274–81.
- Dessler, G. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Drucker, P. F. 2017. **The practice Of Manajemen**. In *Modern Economic Classics-Evaluations Throughtime*. <http://doi.org/10.4324/9781315270548-23>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2019. **Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017. **Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Quadrant.
- Firmansyah, Hilman & syamsudin, Acep. 2016. **Organisasi dan Manajemen bismis**. Yogyakarta: Ombak.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Jakarta: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Sedarmayanti, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: Refika Aditama.
- Wirawan. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.