

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS
SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas dan Syarat – Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi**

Disusun Oleh:

Endri Setyo Nugroho

18110074

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Endri Setyo Nugroho
Nim : 18110074
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos
Surakarta**
Disetujui dan disahkan
Hari : Rabu
Tanggal : 24 Mei 2023

Pembimbing

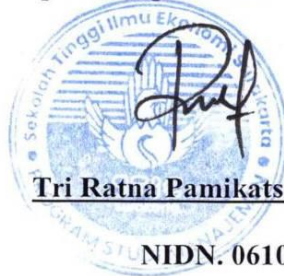


Aditya Liliyan, S.M.B., M.M

NIDN. 0606118062

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, SE.,M.B.A

NIDN. 06101920

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Endri Setyo Nugroho
Nim : 18110074
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kantor Pos Surakarta**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 9 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.
Anggota : Aditya Liliyan, S.M.B., M.,M.

(*Ari Susanti*)
(*Aditya Liliyan*)

Mengetahui



Ketua STIE Surakarta

Dr. Endi Istiyanto. S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS
SURAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diterbitkan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukuharjo 24 Mei 2023

Yang memberikan Pernyataan



Endri Setyo Nugroho

MOTTO

“ Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan masa depan yang lebih baik ”

(Bambang Pamungkas)

“ Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita kehilangan semangat ”

(Abraham Lincoln)

“ Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah ”

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-Nya. Segala pujian syukur juga saya ucapkan kepada Allah Swt karna sudah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti dalam perjalanan hidup saya yang selalu semangat dan doa sehingga skripsi yang saya susun ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Terimakasih untuk Allah Swt atas rahmat dan Anugerah-Nya, saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu saya tercinta, Bapak Budi Santoso dan Ibu Tutik Lestari terimakasih atas dukungan semangat, kasih sayang, doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan putramu ini.
3. Kakakku Nia Rusma Yunnita terimakasih atas doa dan dukunganya.
4. Untuk Dessy NurDiana yang selalu memberikan dukungan semangat, mensupport dan kasih sayang kepada penulis sehingga menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman S1 Manajemen B terimakasih untuk semangat dan motivasi, bimbingan serta doanya selama mengerjakan skripsi.
6. Terimakasih untuk diriku sendiri sudah berjuang dan bertahan sejauh ini.
7. Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS SURAKARTA**. Maksud dan tujuan penulisan tugas Skripsi adalah untuk memenuhi sebagian syarat Program Studi Starta 1 (S1) Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Penulis menyadari bahwa telah banyak mendapat dukungan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan waktu, pikiran dan tenaga yang tidak ternilai harganya, pada kesempatan kali ini penulis dengan tulus mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan setiap masalah yang saya hadapi dalam proses penyusunan Skripsi ini kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M, M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
3. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan saya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

4. Seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan. Serta staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah membantu saya selama masa perkuliahan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II : TINJUAN MASALAH	14
A. Kajian Pustaka	14
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi dan Obyek Penelitian	33
B. Jenis dan sumber Data	33
C. Populasi dan Sampel.....	33

D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Variabel Penelitian.....	37
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV : ANALISIS PEMBAHSAN	45
A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian	45
B. Identitas Responden.....	47
C. Analisis Data.....	49
D. Pembahasan	59
BAB V : PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta	3
Tabel 2. Daftar Kinerja Karyawan Kantor Pos Surakarta.....	9
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4. Skala Likert	36
Tabel 5. Variabel Penelitian.....	37
Tabel 6. Kelamin Responden	47
Tabel 7. Umur Responden.....	47
Tabel 8. Bagian Kerja Responden.....	48
Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas.....	49
Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas	50
Tabel 11. Uji Normalitas.....	51
Tabel 12. Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 14. Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel 15. Uji F	56
Tabel 16. Uji T	57
Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	31
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioener Penelitian
2. Tabulasi
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
4. Uji Asumsi Klasik
5. Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor pos surakarta. Dimana sampel dapat diperoleh dengan rumus slovin adalah 114 responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji T dan koefisien determinasi) dengan menggunakan alat IBM SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of communication, organizational culture and organizational commitment on the performance of employees at the Surakarta Post Office. This research uses descriptive quantitative research using a questionnaire. The population in this study were employees of the Surakarta post office. Where the sample can be obtained with the slovin formula is 114 respondents.

The analysis used in this study includes data instrument tests (validity and reliability tests), classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis tests, hypothesis testing (F test and T test and coefficient of determination) by using the IBM SPSS tool version 25.

The results showed that the communication variable had no significant effect on employee performance, the organizational culture variable had a significant effect on employee performance, and the organizational commitment variable had no significant effect on employee performance.

Keywords : Communication, OrganizationalCulture, Organizational Commitment, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan SDM (SDM) sehingga terus berkembang menjadi organisasi transportasi terbaik menurut pembeli, organisasi juga harus fokus pada pekerjaannya. pada waktunya inovasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi memiliki efek raksasa pada aset manusia para eksekutif. Oleh karena itu, SDM adalah salah satu komponen yang paling penting untuk asosiasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Organisasi dewan harus mendesak pekerja untuk memiliki eksekusi terbesar. Seharusnya begitu organisasi memberikan kursus dan inspirasi positif kepada pekerja sehingga akan menginspirasi pekerja untuk melakukannya pekerjaan yang ideal dan pada akhirnya akan mempengaruhi efisiensi kerja yang representatif.

Salah satu organisasi bantuan mengambil bagian dalam transportasi di Indonesia adalah PT. Pos Indonesia (Persero) yang merupakan unsur bisnis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia berpartisipasi dalam administrasi pos. Pedoman otoritas publik berisi penyalahgunaan jenis Pos yang mendasarinya Indonesia sebagai organisasi masyarakat (perum) kepada PT. Pos

Indonesia suatu organisasi (persero). Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 5 Tahun 1995. PT. Pos Indonesia adalah paket administrasi pengiriman dan strategi. Misalnya layanan pengiriman internasional, filateli, surat lintas alam, ritel, barang terkoordinasi, mata uang, bundel dan surat pos. Layanan pengiriman paket memiliki peluang yang sangat baik, namun sebenarnya, sebagai pasar negara yang besar, layanan pengiriman paket dibatasi oleh perusahaan bantuan rahasia.

PT. Pos diharapkan untuk terus bekerja pada sifat penyajian perwakilannya untuk mencapai kepercayaan pembeli dan pengabdian dan memiliki waktu yang lama untuk mengambil alih oposisi. Selanjutnya, sekarang ada sejumlah besar ketika sebuah perusahaan yang memberikan layanan pengiriman paket yang berbeda menghitung, JNE Express, J&T, TIKI, Indo Express, FedEx, DHL, dan ikhtiar yang lain, digambarkan dengan tingkat persaingan yang tidak dapat disangkal.

PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Surakarta, suatu perusahaan yang daerah di jl. Jenderal Sudirman No.8, Kampung Baru, Pasar Kliwon, Surakarta. Area tersebut tidak sulit dijangkau dari semua pos dan area juga terletak di pusat kota Surakarta tepatnya dekat dengan Bank Indonesia yang sangat dekat kenal di kota surakarta. Apakah sebuah organisasi berpartisipasi di lapangan administrasi pengiriman bundel administrasi lokal, menawarkan perhatian khusus kepada mentor pekerja selama waktu yang dihabiskan presentasi perwakilan mereka untuk mengelola pemeliharaan dan peningkatan organisasi secara keseluruhan.

Perkembangan teknologi yang saat ini semakin kompleks, PT. Pos Indonesia Surakarta Mail center memupuk cakupan administrasi yang lebih luas, misalnya dengan mentolerir cicilan listrik, cicilan pulsa, western dan seterusnya. Selain itu, administrasi moneter dapat melakukan pembayaran, misalnya, Pos Bayar, Giropos, Weselpos, Bank Channelling, dan Pengangkutan Aset. PT. Pos Indonesia Surakarta pekerja Mail center yang kreatif, tanggap, dapat diandalkan dan siap bekerja secara ideal dan cakap mengurus bisnis di bidangnya. Sebagai salah satu organisasi yang belum berkembang dengan cepat, yang merupakan bantuan di mana tujuan utama adalah untuk menawarkan dukungan terbaik kepada pembeli.

Tabel 1

Informasi jumlah tenaga kerja PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta

No	Satuan Kerja SDM	Jumlah Pekerja
1	Pelayanan	14
2	Pupl	4
3	Operasi distribusi & transportasi	12
4	Operasi outgoing process	4
5	Operasi incoming & antaran	30
6	Dukungan umum	15
7	Keuangan & BPM	5
8	Penjualan Kurir	30
9	Audit mutu & K3L	20
10	Teknologi informasi	26
Jumlah		160

Sumber: Kantor Pos Surakarta

Mengingat tabel di atas, jumlah itu dapat dipahami dengan sangat baik keseluruhan karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta sebanyak 160 karyawan.

PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta terus menerus melakukan penjurian untuk mengukur pelaksanaan perwakilan dengan membandingkan efek samping dari pekerjaan melakukan keinginan tujuan organisasi. Sebagai organisasi yang berpartisipasi Di area bantuan, pusat fundamental adalah administrasi. Pencapaian tujuan asosiasi tidak dapat dipisahkan dari aset yang dimiliki oleh asosiasi didorong atau dibantu oleh pekerja melalui pameran memberi dan berperan sebagai penghibur dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta Surakarta memang banyak dibutuhkan kehadirannya sejak saat itu, budaya indonesia menjadi salah satu jabatan pemberi korespondensi untuk masyarakat. Jadi wajar saja organisasi mendapatkan kekuasaan pertukaran iklan dengan memeriksa kapasitas dan yayasan berbagi pondasi yang berbeda menggabungkan keteguhan individu. Kapasitas korespondensi sangat baik dari organisasi yang diharapkan memiliki opsi untuk mengubah gambar perwakilan dan konsumen terhadap suatu jasa.

Mengingat konsekuensi pertemuan yang dipimpin ilmuwan dengan perwakilan PT. Pos Indonesia Surakarta dengan tujuan akhir untuk melakukan eksekusi pekerja PT. Pos Indonesia yang merupakan pusat surat Surakarta yang menarik dan ideal tetap bisa didapatkan kendala yang dihadapi antara lain masih adanya pembeli yang mengeluh PT. Pos Indonesia Surakarta Mail center tempat seorang pekerja kurang menerima untuk menunda dalam pengiriman barang dagangan memberikan administrasi. Ini adalah halangan untuk korespondensi antara perwakilan dan klien membutuhkan korespondensi dari dewan kepada

pekerja. dengan adanya tampil dalam menyampaikan akan membuat korespondensi besar antara perwakilan dan daerah setempat diperlukan dari semua perwakilan dan perintis memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menawarkan jenis bantuan kepada klien atau masyarakat umum dapat merasa terpenuhi pelayanan.

Korespondensi merupakan salah satu kunci kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan energi kooperatif dalam asosiasi. Jika masing-masing perwakilan dapat menyampaikan dan mendapatkan data dengan baik kemudian, pada saat itu, dalam melakukan pekerjaan utama terganggu oleh organisasi dapat membuat pemenuhan dan pelipur lara perwakilan untuk tetap bertekad untuk bekerja. Oleh karena itu, inisiatif organisasi harus memahami dan memiliki kemampuan untuk menyusun korespondensi yang berkualitas dan sebenarnya dengan membangun kerangka korespondensi terbuka dan partisipasif.

Proses komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan yaitu komunikasi ke bawah atau dari manajer (pimpinan) kepada karyawan salah satunya melalui intervensi, dimana intervensi tersebut memunyai konsep sebagai keadaan sekarang (kondisi saat terjadi masalah) kemudian masa transisi (kemungkinan untuk perbaikan kondisi) dan masa mendatang (langkah praktis untuk melakukan perubahan). Intervensi tersebut diarahkan kepada karyawan dalam bentuk intruksi pekerjaan, hal ini untuk menunjukkan apa yang diharapkan oleh karyawan untuk mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka mengerjakannya. Intruksi pekerjaan tersebut meliputi perintah langsung, prosedur pekerjaan dan

program pelatihan. Dalam prakteknya pimpinan memberikan perintah langsung sesuai prosedur kepada bagian teknis lapangan untuk memperbaiki jaringan yang mengalami gangguan teknis. Kemudian bagian teknis untuk segera memperbaiki sesuai arahan dari pimpinan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang didalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi dia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungannya tempat dia bekerja dia mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tempat bekerja itu. Begitu juga dengan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta berusaha menerapkan budaya organisasi kepada karyawan secara keseluruhan. Upaya menerapkan budaya organisasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta dengan pelayanan yang cepat kepada pelanggan, membuat para karyawan untuk loyalitas, menanamkan komitmen dengan hadir tepat waktu datang jam kerja, menunjukkan rasa peduli terhadap sesama untuk mewujudkan itegirtas, bersikap sopan dan baik, dan menghargai sesame karyawan.

Budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja karyawan. budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah

laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal (Mangkunegara, 2005). Termasuk dalam definisi budaya organisasi adalah simbol-simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, mitos; gambaran (scripts) organisasi yang dibuat oleh pendiri organisasi atau pimpinan lain; hasil sejarah dimasa lalu, didasarkan pada simbol, dan merupakan abstraks dari perilaku.

Pekerja yang akan cukup sering kurang berdedikasi pada asosiasi menarik diri dari pergaulan, baik secara sembunyi-sembunyi, misalnya mangkir dari pekerjaan atau sebaliknya secara lugas terangan dengan melakukan revolusi atau mencari jati diri.

Banyak keanehan yang terjadi baik sengaja maupun tidak sengaja ketergantungan pekerja masih rendah. lebih sedikit pekerja terfokus pada asosiasi terikat untuk menarik diri dari asosiasi, baik secara diam-diam, misalnya hilang dari pekerjaan atau secara transparan dengan pivot atau jatuh berkeping-keping. Tanggung jawab otoritatif terkait dengan hasil otoritatif, seperti non-penampilan, pergantian dan kelesuan. Untuk pekerja hanya menjalankan pekerjaan tanpa memikirkan tujuan yang telah ditentukan organisasi dan pekerja yang tidak sesuai dengan prinsip fungsional organisasi misalnya, muncul lebih lambat dari yang diharapkan, tidak adanya disiplin terhadap waktu istirahat tetapi idealnya dalam melayani klien dan masalah tenaga kerja lainnya. Melihat betapa pentingnya tanggung jawab otoritatif, PT. Pos Indonesia Surakarta umumnya berfokus pada kenyamanan dan keamanan perwakilan di tempat kerja. Keamanan

dalam pengaturan ini tidak hanya aman di dalam kecelakaan di tempat kerja namun perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dengan dunia karena kehilangan pekerjaan. usaha-usaha itu dilakukan oleh organisasi akan menyebabkan pekerja merasa bahagia dan itu baru permulaan memutuskan untuk bekerja di organisasi sebagai lawan bekerja di organisasi lainnya

Melihat betapa pentingnya tanggung jawab otoritatif, PT. Pos Surakarta umumnya berfokus pada kenyamanan dan keamanan perwakilan di tempat kerja. Keamanan dalam pengaturan ini tidak hanya aman di dalam kecelakaan di tempat kerja namun perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dengan dunia karena kehilangan pekerjaan. usaha-usaha itu dilakukan oleh organisasi akan menyebabkan pekerja merasa bahagia dan itu baru permulaan memutuskan untuk bekerja di organisasi sebagai lawan bekerja di organisasi lainnya.

Kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh tanggung jawab kerja perwakilan dalam perkumpulan atau organisasi. Seorang pekerja yang merupakan individu dari organisasi atau perkumpulan diharapkan memiliki mental tanggung jawab yang tinggi, "Tanggung jawab otoritatif dicirikan sebagai dukungan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk membantu kemajuan asosiasi atau organisasi sesuai dengan tujuan dan berfokus pada kepentingan pergaulan." Selanjutnya dari tanggung jawab otoritatif itu sendiri secara keseluruhan dapat diputuskan sebagai disposisi keandalan pekerja untuk asosiasi, mencapai tujuan asosiasi dan sangat ingin meninggalkan asosiasi atau

organisasi dalam keadaan apapun. Perwakilan yang sangat berdedikasi diharapkan untuk membuat eksekusi yang ideal di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki ketentuan dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tak dapat dipungkiri kinerja tidak bisa lepas dari komunikasi antar sesama karyawan ataupun atasan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor – faktor.

Tabel 2
Daftar Kinerja Karyawan

DAFTAR KINERJA KAYAWAN KANTOR POS SURAKARTA							
Posisi Bagian	Jumlah Pegawai	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Bobot (nilai)	Penilaian	Bobot (nilai)	Penilaian	Bobot (nilai)	Penilaian
Pelayanan	14	75	Cukup	81	Baik	82	Baik
Pupl	4	75	Cukup	82	Baik	85	Baik
Distribusi & transportasi	12	80	Baik	85	Baik	87	Baik
Outgoing process	4	80	Baik	83	Baik	84	Baik
Incoming & antaran	30	82	Baik		Baik		Baik
Dukungan umum	15	80	Baik	85	Baik	86	Baik
Kuangan & BPM	5	83	Baik	87	Baik	88	Baik
Penjualan kurir	30	82	Baik	84	Baik	85	Baik
Audit mutu & K3L	20	81	Baik	82	Baik	84	Baik
Teknologi informasi	26	83	Baik	85	Baik	87	Baik

Sumber: Kantor Pos Surakarta

Daftar Kinerja Karyawan pada tahun 2017 yang bernilai rendah pada bagian Pelayanan dan Pupl dan pada tahun 2018 sampai dengan 2019 bernilai tinggi pada bagian Teknologi informasi dan Distribusi dan transportasi maka data diatas ada peningkatan karyawan bekerja.

Veithzal dan Ella Jauvani (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009).

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Robbins, 2007). Pada hakikatnya budaya organisasi merupakan budaya menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Budaya organisasi adalah suatu nilai yang dikembangkan oleh organisasi dan suatu

kebiasan dasar pendiri organisasi tersebut dan menjadi sebuah aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir mencapai tujuan organisasi (Kartika & Sari 2013). Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Menggabarkan komitmen organisasi sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain atau berhenti bekerja (Panggabean, 2004). Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan, (Luthans, 2006). Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, tujuan dan berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, dkk 2007).

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surakarta.”**

B. RUMUSAN MASALAH

Terkait dari latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Mengetahui secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surakarta.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surakarta.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Penawaran Analisis Kita referensi terlebih lagi, bahan-bahan khususnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan informasi terkait tenaga kerja meningkatnya eksekusi pekerja.
2. Untuk Instansi
Sebagai bahan data dan kontribusi bagi organisasi untuk naik ke level selanjutnya eksekusi dan pendekatan memutuskan secara definitif untuk mencapai efisiensi kerja organisasi Kantor Pos Surakarta.
3. Bagi Akademika
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan peneliti yang meneliti tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

BAB II

TINJUAN MASALAH

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja melihat hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan merujuk pada standar, kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk setiap pekerjaan (Pasolong, 2008). Bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006).

Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan (Pasolong, 2008). Oleh karena itu, dari beberapa pengertian kinerja tersebut di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam pelaksanaan tugas kerjanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunega, 2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifita dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

c. Karakteristik Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2002) karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- 1) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 2) Memiliki tujuan yang realitis.
- 3) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah deprogram.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Setiawan, F., & Kartika Dewi, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan Penyelesaian Tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian Jam Kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama Antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyesuaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses yang didalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Pendapat lain komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna (Robbins, S dan Coulter, 2007). Komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu “Communicatus” yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama, sehingga komunikasi

merupakan suatu upaya yang tujuannya berbagi untuk mencapai kebersamaan (Harun, 2008).

Sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik secara seketika (Devito, 2011). Dapat dikatakan komunikasi adalah penyampaian suatu informasi yang diberikan oleh pengirim kepada penerima baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan tertentu sehingga akan timbul reaksi untuk memahami dan menanggapi. Komunikasi yang dilakukan diperusahaan dapat mempengaruhi kinerja setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Korespondensi

Korespondensi sebagai perpanjangan yang menyatukan individu dalam sebuah organisasi. Meski begitu, terkadang Anda tidak mengerti betapa pentingnya hal itu korespondensi sesekali terputus. Ini mungkin terjadi sesudahnya merasa paling signifikan. Sebagai aturan, variabel itu menyampaikan antara lain sebagai berikut:

1) Posisi

Untuk orang-orang yang memiliki posisi terhina lebih tinggi, jika Anda ingi berbagi dengan bawahannya. Dengan cara yang sama, bawahan merasa ragu berbicara dengan atasan mereka.

2) Tempat

Area kerja yang berbeda (yang mungkin jauh) akan menyelesaikan pekerjaan korespondensi, baik antar perwakilan pada level yang sama maupun antar bos dan bawahan.

3) Instrumen khusus

Metode korespondensi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam menyampaikan. Namun, saat ini masalah gadget khusus sebenarnya bukan halangan lagi karena sekarang sudah ada perangkat khusus seperti ponsel.

4) Ketebalan Pekerjaan

Padatnya pekerjaan yang nampaknya sesekali menjadi penghalang korespondensi. Kelebihan pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa alasan yang jelas ada kesempatan luar biasa untuk berbicara dengan individu yang berbeda dari asosiasi..

c. Karakteristik Komunikasi

Terdapat beberapa karakteristik dalam komunikasi, diantaranya adalah:

1) Komunikasi merupakan sebuah proses.

Proses berarti komunikasi merupakan serangkaian kegiatan, tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan.

2) Komunikasi merupakan upaya yang disengaja dan memiliki tujuan.

Komunikasi dilakukan secara sadar dan pelaku yang terlibat di dalamnya pasti memiliki kepentingan tertentu tergantung keinginannya melakukan perbuatan tersebut.

3) Komunikasi menuntut adanya keterlibatan atau partisipasi dan kerja sama dari orang-orang yang terlibat didalamnya.

4) Komunikasi bersifat simbolis.

Bersifat simbolis artinya komunikasi dilakukan dengan menggunakan symbol atau lambing tertentu. Lambing yang paling umum digunakan dalam proses komunikasi adalah bahasa verbal baik secara lisan maupun tulisan. Selain verbal, lambing nonverbal juga digunakan dalam proses ini melalui gestur atau gerakan tubuh juga mimik atau ekspresi wajah.

5) Komunikasi bersifat transaksional.

Transaksional berarti dalam proses komunikasi, keberhasilan menyampaikan pesan dapat terwujud apabila kedua pihak yang saling terlibat memiliki kesempatan mengenai hal-hal yang dikomunikasikan.

6) Komunikasi menembus ruang dan waktu.

Komunikasi memungkinkan setiap manusia didunia untuk dapat melakukan aktivitas penyampaian pesan tanpa harus melalui tatap muka dan waktu yang bersamaan.

d. Indikator Komunikasi

Dalam kehidupan perkantoran, komunikasi menjadi sebuah kebutuhan. Komunikasi sangat membantu peningkatan kinerja dan ketetapan dalam menyelesaikan suatu urusan.

Menurut (Herman, 2008), menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. transparansi

Penerimaan untuk bertemu adalah salah satu faktor karakter seseorang yang tinggi dalam mengadaptasi pengalaman imajinatif, mudah beradaptasi, ingin tahu dan berani.

2. Kasih sayang (simpati)

Kasih sayang adalah kapasitas untuk membedakan dan membatasi sampai sebagian, kepentingan yang berbeda yang mampu oleh orang lain.

3. Dukungan (dukungan)

Untuk menerapkan dan menawarkan bantuan kepada pekerja atau di sisi lain populasi keseluruhan. Wajar jika seorang pekerja memiliki semangat karakter bekerja tanpa memiliki atribut dekat dengan rumah yang tinggi.

4. Rasa Positif (energi)

Pola pikir positif adalah keyakinan bahwa seseorang akan mampu mengembangkan lebih lanjut eksekusi melalui interaksi penalaran yang penuh harapan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai yang dikembangkan oleh organisasi dan suatu kebiasaan dasar pendiri organisasi tersebut dan menjadi sebuah aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir mencapai tujuan organisasi (Kartika, Sari 2013). Mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-

nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010).

Menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagai besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Robbins, S dan Coulter, 2007). Budaya organisasi adalah sistem yang dianut secara bersama oleh anggota dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2008).

Budaya organisasi merupakan sistem berisi nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang berlaku dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dan solusi permasalahan organisasinya (Edy Sutrisno, 2011).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

(Judge., 2015) mengungkapkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Variabelnya adalah sebagai berikut:

1) pengaturan perilaku yang diminati (*observed behavioral regularities*)

Khususnya konsistensi pendekatan akting individu yang memiliki semua ciri diperhatikan. Ketika orang-orang yang berwibawa bergaul dengan orang lain, mereka mungkin menggunakan bahasa, istilah, atau kebiasaan tertentu yang umum.

1) Norma (standar)

Khususnya berbagai cara berperilaku yang ada, termasuk aturannya sejauh mana suatu tugas harus diselesaikan. Struktur standar pemikiran yang berbeda tentang apa yang harus dilakukan dan dirasakan individu, bagaimana perilaku ini harus dikelola, dan tugas apa yang harus diterapkan kapan cara berperilaku yang terjadi tidak seperti biasanya.

2) Nilai dominan (nilai dominan)

Yakni adanya keyakinan dasar yang dianut oleh semua individu asosiasi, misalnya tentang kualitas barang yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah atau di sisi lain efektivitas tinggi

3) Filosofi (ideology)

Khususnya adanya pendekatan-pendekatan yang berhubungan dengan keyakinan asosiasi dalam memperlakukan klien dan pekerja.

4) Aturan (kekuasaan)

Terutama adanya aturan yang tegas, terkait dengan kemajuan pergaulan. Putusan yang berisi petunjuk tentang pelaksanaan tugas di asosiasi.

5) Iklim organisasi (lingkungan otoritatif)

Itulah kecenderungan umum yang digambarkan dan menenangkan keadaan spasial, pendekatan untuk berinteraksi dengan individu dari asosiasi, dan metode individu memanjakan dirinya dan klien atau orang lain.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk memberikan pemahaman yang sangat sederhana, ada 10 (sepuluh)

Sifat-sifat penting yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber perspektif dalam memahami juga memperkirakan keberadaan asosiasi sosial sesuai (Robins, 2001)

- 1) individu, tingkat tanggung jawab, kesempatan dan kebebasan diklaim oleh orang.
- 2) Resistensi bahaya, tingkat pengambilan peluang, kemajuan dan ketabahan orang.
- 3) Bearing, kemampuan asosiasi untuk melakukan manifestasi terhadap sasaran juga, asumsi eksekusi.
- 4) Kehormatan, kapasitas otoritatif dalam perencanaan semua unit berubah menjadi pengembangan soliter.
- 5) Dukungan eksekutif, kemampuan lini dalam siklus korespondensi, bimbingan dan menawarkan bantuan kepada bawahan..
- 6) Kontrol, seberapa besar aturan, mengarahkan, mengatur kontrol kerja bawahan.
- 7) Karakter, bidang kekuatan bagi bagaimana kepribadian pergaulan sosial pada pekerja.
- 8) Kerangka ketimpangan, sejauh mana penjatahan ketidakrataan atas eksekusi.
- 9) Perjuangan perlawanan, buruh memiliki pilihan untuk meningkatkan perjuangan secara transparan.
- 10) Desain korespondensi, seberapa jauh korespondensi dikerjakan oleh asosiasi sistem progresif secara teratur.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Edison, Emron. Yohny anwar, 2016) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

1) Perhatian

Bagian asosiasi sengaja bekerja untuk merebut kembali pemenuhan dari pekerjaan mereka, perbaikan diri, pedoman aturan, serta menawarkan barang berkualitas dan bantuan tinggi.

2) kekuatan

Individu hierarkis mengajukan tujuan yang bertentangan namun praktis. Mereka dengan antusias melarangnya dan mengembangkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3) Personel

menghargai rasa hormat satu sama lain, ramah, terbuka, dan peka terhadap perasaan orang lain, dan mereka sangat memperhatikan seberapa puas pelanggan, baik internal maupun eksternal.

4) pertunjukan

Anggota organisasi berbagi nilai dan berjuang untuk efisiensi, kualitas, dan kualitas.

5) Orientasi tim

Para anggota organisasi berkolaborasi dengan baik dan berkomunikasi serta berkoordinasi dengan baik dengan partisipasi aktif para anggota, yang terkadang mencapai tingkat kepuasan yang tinggi serta komitmen bersama.

4. Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memilih organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Judge., 2015). Komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan tingkatan seorang dimana mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya (Kreitner, 2014). Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristik hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi (Zurnali, 2010).

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers, RM dan Porter, 2011). Menurut Kawasan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam

menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus berkerja disana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kinicki, 2017).

B. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Kossen (dalam Pritama, 2014:70) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Tingkat peserta, di mana tingkat partisipasi perwakilan adalah variabel itu mempengaruhi tanggung jawab hierarkis pekerja atas ketidakhadiran perwakilan tanpa alasan, umumnya akan kehilangan rasa senang saat bekerja. Kemudian lagi, perwakilan yang terus bekerja mencerminkan energi bekerja. Jiwa ini adalah salah satu tolak ukur tinggi rendahnya perwakilan dalam organisasi.
- 2) Pemenuhan pekerjaan, untuk lebih spesifik tingkat pemenuhan pekerjaan yang dimiliki oleh perwakilan uniknya, hal ini disebabkan oleh kontrasnya komitmen yang diberikan organisasi untuk pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki pemenuhan pekerjaan tinggi, umumnya perlu bekerja cukup lama dan perasaan ingin cukup mampu mendukung organisasi. Sementara perwakilan dengan level pemenuhan kerja yang rendah, seringkali akan menjadi kerja yang kurang energik lebih jauh lagi, memutuskan untuk tetap dengan perasaan terdorong. Ini karena merepotkan untuk mendapatkan pekerjaan baru dan tidak ada pekerjaan elektif.

- 3) Keterlambatan, dengan asumsi bahwa perwakilan yang sering datang terlambat untuk bekerja, akan lebih sering daripada tidak bekerja kurang energik dan menyelesaikan tugas yang ada diberikan oleh organisasi. Mereka hanya bekerja untuk mendapatkan upah hidupnya dengan memperoleh kompensasi yang diberikan, praktis tanpa energy untuk bekerja dan mengarahkan eksekusi terbaik, dengan tujuan yang diwakili oleh perwakilan ini cukup isi semua hal yang dipertimbangkan, dengan hampir tidak ada kewajiban untuk mengikuti oleh organisasi.
- 4) Pertukaran Perwakilan, bagi pekerja organisasi yang memiliki skala pengaturan yang banyak dimulai dengan satu organisasi kemudian ke yang berikutnya terdiri jenis perwakilan yang secara efektif merasa kecewa saat bekerja. Perwakilan akan sulit untuk menciptakan perasaan pengaturan yang tinggi organisasi.
- 5) Pemogokan, apabila ada pekerja yang sering melakukan pemogokan adalah perwakilan yang umumnya akan sulit merasa senang dengan manggung. Perwakilan seperti ini menempatkan lebih banyak posisi, gelar, tarif pembayaran, dan kantor diberikan. Jadi ketika hal-hal ini tidak sesuai dengan apa adanya diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa berbesar hati.

C. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam (Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu dari bagian organisasi
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 3 Penelitian Terdahulu

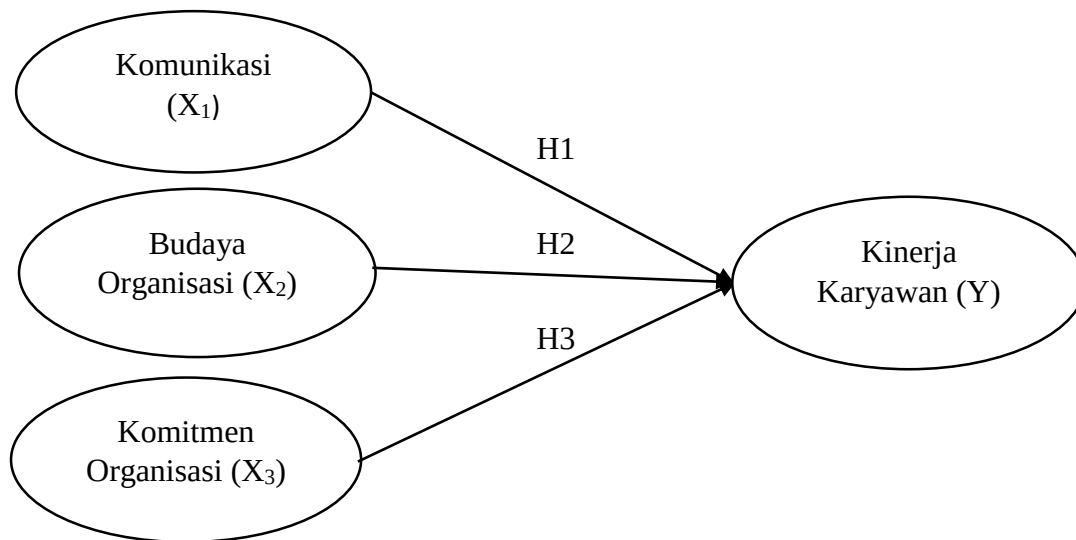
No	Nama dan tahun	Judul	Hasil penelitian
1	Sigit kristiyanto, Muhammad syafii (2019)	Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum secretariat daerah kabupaten maros	Budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum secretariat daerah kabupaten maros
2	Windy, Sumaki, Rita N. Taroreh, Djuwati soepomo (2015)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap karyawan PT PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado	Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Luksia eka relawati, kasmari (2019)	Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco majapahit Semarang	Komunikasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Klema malini	Pengaruh budaya organisasi	Budaya organisasi dan

	(2017)	dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (persero) kantor pos baturaja 32100	pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Likdanawati, Hamidah Ulfa Yuana (2021)	Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina lhokseumawe	Kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	ChristianaTri Setyorini, Siti Maghfiroh, Yustriyati Nur farida (2012)	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT)	Komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Annisa Pratiwi, Sutopo Enny Istianti (2016)	Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk cabang Giant Waru Sidoarjo	Komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Indra suryadi, Sugito Efendi (2018)	Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di badan kepegawaian negara (BKN) Jakarta	Motivasi intrinsik kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka pemikiran yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi, Sutopo Enny Istianti (2016) demonstrasi komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan cara parsial berpengaruh penting untuk pelaksanaan perwakilan. Belajar yang selesai Luksia eka relawati, kasmari (2019) buktikan itu komunikasi, Kinerja karyawan mendapat manfaat secara signifikan dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan hipotesis yang mewakili hubungan antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sigit Kristiyanto, Muhammad syafii (2019) Budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Klema malini (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urian diatas, peneliti mengajukan hipotesis yang mewakili antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, yaitu sebagi berikut :

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Christiana Tri Setyorini, Siti Maghifroh, Yustriyati Nur Farida (2012) menunjukkan komitmen organisasi budaya dan keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urian diatas, peneliti mengajukan hipotesis yang mewakili antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas mengenai variabel kinerja karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Saran dapat diberikan untuk karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta yaitu sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan lebih meningkatkan ketaatan karyawan terhadap prosedur dan aturan yang telah diterima secara jelas dan tegas. Misalnya dengan pengecekan karyawan saat memasuki ruang kerja.
 - b. Perusahaan lebih meningkatkan daftar hadir sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya dengan membuat laporan daftar hadir secara rutin.

c. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja melebihi target perusahaan. Misalnya dengan memberi bonus gaji atau kenaikan pangkat jabatan.

2. Bagi peneliti yang akan datang

a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini atau mungkin mengembangkan lagi model penelitian ini, pada jenis perusahaan yang sama atau berbeda, sehingga mampu memperkuat khasanah dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.

b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah beberapa variabel lain seperti pengalaman kerja, hal ini dikarenakan apabila pengalaman kerja meningkat maka secara langsung komunikasi dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang; Selatan: Karisma Publishing Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.; Penerbit: Jakarta.
- Harun, R. (2008). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Terbitan: Mandar Maju.
- Herman, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Ilmu.; Yogyakarta: Graha.
- Judge., R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kartika, S. T. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen; Volume 1 Nomor 3 Mei
- Kinicki, K. dan. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Empa; Jakarta.; Salemba.
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegar, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT.; Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta.; ndeks Kelompok Gramedia.
- P, R. S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.; ndeks Kelompok Gramedia.
- Panggabean, S., M. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Bogor;; Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- PUSTAKA, D., & Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung ;; RafikaAditama.

- Robbins, S dan Coulter, M. (2007). *Pengelolaan*. Rilis Kedelapan; Jakarta ;; PT catatan.
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behaviour*. New Jersey; Prentice Hall; Twelfth Edition. Pearson.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, S. P. (2001). *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Prehalindo.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. 3(5).; E-; Jurnal Manajemen Universitas Udayana
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, RM dan Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New; York Accademic Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; Prenada Media Group.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*No Title. Bandung; Penerbit Unpad: