

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS
INDO PERSADA DI BATAM**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, DISCIPLINE AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TUNAS INDO
PERSADA IN BATAM***

**Indaryanti Yuliana¹, Oktavianti², Dhenny Asmarazisa Azis³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Ilfi
Nur Diana⁵, Juniar Natasia⁶, Ayu Permata Wati⁷, Fifin Asmadillah⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin
Amin¹⁰**

^{1-4,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

¹⁰Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. Tunas Indo Persada. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 5%. Populasi dari penelitian ini adalah 114 karyawan. Sampel penelitian ini responden 89 karyawan. Data dari penelitian ini diperoleh dari PT. Tunas Indo Persada. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 20. Komunikasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Indo Persada.

Kata Kunci: Pendidikan; Pelatihan; Pengalaman Kerja dan Disiplin; Kinerja Pegawai

Abstract

This research is a quantitative research using a descriptive design with PT. Tunas Indo Persada. The sampling technique of this study uses the slovin formula with an error rate of 5%. The population of this research is 114 employees. The sample of this research is 89 employee respondents. The data from this study were obtained from PT. Tunas Indo Persada. The data analysis technique uses multiple linear regression with SPSS 20. Communication, Organizational Culture, Discipline and Work Environment together have a significant effect on Employee Performance at PT. Tunas Indo Persada.

Keywords: *Communication; Organizational Culture; Discipline; Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk

yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama. Dengan demikian, pekerja outsourcing bukan merupakan karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Dia berstatus sebagai karyawan dari perusahaan penyedia jasa outsourcing yang dialih dayakan ke perusahaan lain. Dengan sistem alih daya ini, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai tanpa perlu melakukan proses rekrutmen tenaga ahli di bidangnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan - badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Pilihan kegiatan perubahan dapat dilaksanakan melalui pespektif organisasi, sistem atau perspektif orang. Dalam suatu perusahaan, sukses sejati berbasis perubahan tidak mudah kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebar kepercayaan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya sehingga dapat mengarahkan anggota - anggotanya.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah).

METODE PENELITIAN

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

Populasi dan Sampel

Menurut Umar (2019), populasi adalah wilayah generalisasi, baik finit maupun infinit dari sekumpulan elemen dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sekumpulan individu berupa bagian dari populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Indo Persada yang berjumlah 114 orang.

Sampel diambil berdasarkan simple random sampling, yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2017), Untuk mengetahui valid atau tidaknya validitas item angket, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga kritik r product moment, dengan taraf signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Pada uji realibilitas instrumen ini harus memenuhi syarat minimum apabila koefisien Alfa Cronbach's yang didapat 0,6. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel, dan apabila koefisien lebih dari 0,6 maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20 dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorov smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembuatan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya pengimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, X3, X4 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien berganda atau *R square* (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kontribusi dan keseluruhan variabel bebas terhadap pengaruh pada variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Validitas dan Realibilitas****Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut.

Tabel. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,680	0,208	<i>Valid</i>
	X1.2	0,852	0,208	<i>Valid</i>
	X1.3	0,766	0,208	<i>Valid</i>
	X1.4	0,834	0,208	<i>Valid</i>
	X1.5	0,783	0,208	<i>Valid</i>
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,697	0,208	<i>Valid</i>
	X2.2	0,796	0,208	<i>Valid</i>
	X2.3	0,854	0,208	<i>Valid</i>
	X2.4	0,772	0,208	<i>Valid</i>
	X2.5	0,837	0,208	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,786	0,208	<i>Valid</i>
	X3.2	0,812	0,208	<i>Valid</i>
	X3.3	0,784	0,208	<i>Valid</i>
	X3.4	0,847	0,208	<i>Valid</i>
	X3.5	0,845	0,208	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,823	0,208	<i>Valid</i>
	X4.2	0,875	0,208	<i>Valid</i>
	X4.3	0,758	0,208	<i>Valid</i>
	X4.4	0,837	0,208	<i>Valid</i>
	X4.5	0,763	0,208	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749	0,208	<i>Valid</i>
	Y.2	0,837	0,208	<i>Valid</i>
	Y.3	0,764	0,208	<i>Valid</i>
	Y.4	0,893	0,208	<i>Valid</i>
	Y.5	0,807	0,208	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan rtabel sebesar 0,208 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4, dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 2
Hasil Uji Reliabilitas

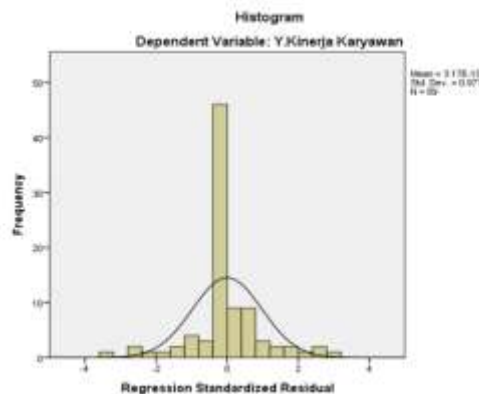
No	Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Komunikasi	0,831	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,848	0,6	Reliabel
3	Disiplin	0,867	0,6	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,867	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,867	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

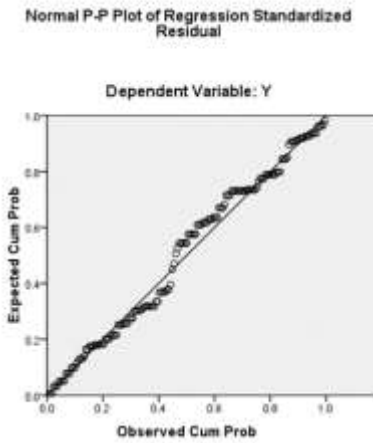
Uji Normalitas



Gambar. 1
Grafik Hasil Uji Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan gambar grafik *Normal Probability Plot Regression Standardized Residual*.



Gambar. 2
Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel. 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.47843617
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.431 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi yakni 0,431. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa semua data tersebut berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel. 4
Hasil Uji Multikolinearitas

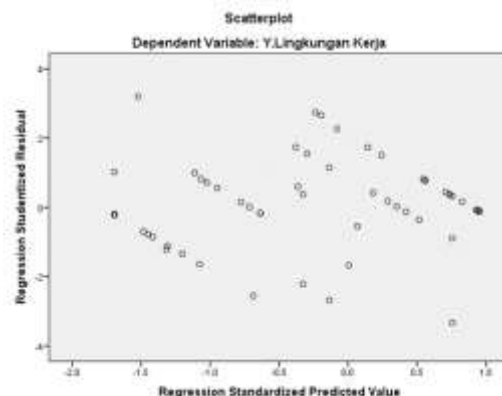
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.482	1.095		.440	.661		
Komunikasi (X1)	.032	.061	.036	.524	.601	.400	2.499
Budaya Organisasi (X2)	.327	.076	.338	4.295	.000	.306	3.271
Disiplin (X3)	.399	.077	.400	5.211	.000	.322	3.107
Lingkungan Kerja (X4)	.226	.070	.233	3.250	.002	.369	2.707

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 2.499, 3.271, 3.107, dan 2.707 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena $VIF < 10$. Data hasil uji *tolerance* untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 0.400, 0,306, 0,322, dan 0,369 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* masing-masing variabel $> 0,10$. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar. 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik *Scatterplot* yang disajikan pada Gambar 5, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.482	1.095		.440	.661		
	Komunikasi (X1)	.032	.061	.036	.524	.601	.400	2.499
	Budaya Organisasi (X2)	.327	.076	.338	4.295	.000	.306	3.271
	Disiplin (X3)	.399	.077	.400	5.211	.000	.322	3.107
	Lingkungan Kerja (X4)	.226	.070	.233	3.250	.002	.369	2.707

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

$$Y = 1,095 + 0,061 X1 + 0,076 X2 + 0,077 X3 + 0,070 X4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 1.095 Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada sebesar 1,095.
- 2) Koefisien (β_2) = 0,061. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada akan bertambah sebesar 0,061 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien (β_1) = 0,076. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada akan bertambah sebesar 0,076 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien (β_3) = 0,077. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada akan bertambah sebesar 0,077 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Koefisien (β_4) = 0,070. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada akan bertambah sebesar 0,070 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)

Tabel. 6
Hasil Uji T

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.482	1.095		.440	.661
Komunikasi (X1)	.032	.061	.036	.524	.601
Budaya Organisasi (X2)	.327	.076	.338	4.295	.000
Disiplin (X3)	.399	.077	.400	5.211	.000
Lingkungan Kerja (X4)	.226	.070	.233	3.250	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 14 dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut:

- Hasil variabel komunikasi (X₁) nilai thitung 0,524 < ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,601 > 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh komunikasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil variabel Budaya Organisasi (X₂) nilai thitung 4,895 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X₂) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil variabel Disiplin (X₃) nilai thitung 5,211 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X₃) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil variabel lingkungan kerja (X₄) nilai thitung 3,250 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₄) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.580	4	76.395	110.698	.000 ^b
	Residual	57.970	84	.690		
	Total	363.551	88			

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), X4.Lingkungan Kerja, X1.Komunikasi, X3.Disiplin, X2.Budaya Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 15 diperoleh nilai Fhitung 110,69 > Ftabel 2,48 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.917 ^a	.841	.833	.831	1.664	

a. Predictors: (Constant), X4.Lingkungan Kerja, X1.Komunikasi, X3.Disiplin, X2.Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Adjusted R square sebesar 0,833 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan sisa 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Indo Persada.

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Indo Persada

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel komunikasi (X1) nilai thitung 0,524 < ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,601 > 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Indo Persada

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel Budaya Organisasi (X2) nilai thitung 4,895 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Indo Persada

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel disiplin kerja (X3) nilai thitung 5,211 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel lingkungan (X4) nilai thitung 3,250 > ttabel 1,663 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X4) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5) Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) Fhitung 110,69 > Ftabel 2,48 dan nilai signifikan 0,000 <

0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R sebesar 0,833 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), disiplin kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan sisa 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lubis (2019), Surya (2022), Adnyani (2014) dan Siagian (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu :

1. Pada variabel komunikasi yang perlu diperhatikan adalah memberikan informasi serta pemahaman awal kontrak kepada karyawan supaya paham dan mengerti tentang status mereka adalah karyawan PT. Tunas Indo Persada bukan perusahaan mereka bekerja, jadi komunikasi dan keluhan atau pertanyaan bisa di tanyakan kepada Perusahaan Tunas Indo Persada supaya antara dua perusahaan mitra tersebut komunikasi dua arah, karena karyawan merupakan tanggung jawab PT. Tunas Indo Persada.
2. Pada variabel Budaya Organisasi diharapkan pihak PT. Tunas Indo Persada meminta bantuan kepada pihak perusahaan pemakai jasa untuk semua karyawan mengikuti kegiatan dari perusahaan, baik training dan lain sebagainya, demi menunjang proses dan kegiatan pekerjaan untuk tercapai tujuan bersama.
3. Pada variabel Disiplin kerja disarankan PT. Tunas Indo Persada mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan, serta membuat *Punishment* bagi yang bermalas - malasan. Serta Pihak PT. Tunas Indo Persada membuat sistem terintegrasi antara dua perusahaan tentang kehadiran karyawan supaya memudahkan antara mitra, guna untuk mempermudah memantau dan membuat kebijakan bagi yang melanggar.
4. Pada variabel lingkungan kerja PT. Tunas Indo Persada menjamin ketenangan, kenyamanan karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan.
5. Pada variabel kinerja karyawan PT. Tunas Indo Persada agar memberikan *reward* atas kinerja karyawan yang rajin, disiplin dan skill yang baik berupa materi maupun peningkatan *soft skill*, berupa pelatihan dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Admaja, Prawira. 2014. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruuz Media.
- Achmad Sobirin. (2019). *Budaya Organisasi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung:Alfabeta.

- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke – 2, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mulyana, Deddy. (2015) *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.

- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.

- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gaya Media.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.

- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Winarso, Heru Puji, (2016). *Sosiologi Komunikasi Massa*, (Jakarta: Prestasi Pustaka.