

Pengaruh Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT KAI

Samrotul Iلمي¹, Kumara Adji Kusuma², Hasan Ubaidillah³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
samrotulilmi78@gmail.com

Submitted: 20th August 2024 | **Edited:** 14th Nov 2024 | **Issued:** 01st Dec 2024

Cited on: Iلمي, S., Kusuma, K. A., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT KAI. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 496-506.

Abstract

This study examines the impact of communication systems, organizational culture, and work environment on employee performance at PT KAI. Based on the results of the analysis and hypothesis testing, the findings indicate that the communication system has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the organizational culture variable also has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work environment variable is found to have a positive and significant effect on employee performance. These results highlight the importance of a strong communication system, a solid organizational culture, and a conducive work environment in improving employee performance at the company.

Keywords: Communication System; Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT KAI. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula, variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menekankan pentingnya sistem komunikasi yang kuat, budaya organisasi yang kokoh, dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan.

Kata Kunci: Sistem Komunikasi; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan di Indonesia saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan produktifitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada diatas perusahaan lain. Sumberdaya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Cyrious & Adriana, 2023). Sumberdaya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu menemukan cara dan kebijakan

yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Asrul, et al., 2021). Adanya peningkatan dan penurunan kinerja kerja pegawai tersebut tidak terlepas dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dialami pegawai (Ahmad, et al., 2022). Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif, sehingga dengan kinerja yang meningkat maka hal ini akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Namun jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini menunjukkan ada suatu masalah dalam sistem kinerja karyawan, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasi karena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi di lingkungan kerja (Hardiawan, 2022). lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Astianto, 2014). Selain masalah pada lingkungan dan budaya organisasi, masalah dalam sistem komunikasi juga sangat perlu untuk diperhatikan (PT KAI, 2023). komunikasi yang jelas dengan rekan kerja agar mengurangi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan komunikasi yang baik dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman (Astianto, 2014).

Menurut penelitian Rachmadi, kereta api merupakan transportasi yang tidak aman dan tidak nyaman. Karen masih perlu renovasi dan sterilisasi, membangun dan meninggikan peron. memperketat akses masuk ke stasiun, dan kolaborasi dengan moda transportasi lainnya. Beberapa fakta lapangan yang memprihatinkan mendorong program ini. Misalnya, stasiun harus meperketat keamanan karena pintu masuk yang letaknya di depan perlintasan, sehingga banyak penumpang yang tidak melakukan pembayaran tiket. Selanjutnya, ada peron yang harus ditinggikan. Idealnya, 95 cm di atas rel (PT KAI, 2023). Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah perlunya terjalin komunikasi yang seimbang antara atasan, bawahan dan rekan kerja (Sari & Asnur, 2023).

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana individu memenuhi atau melebihi harapan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja pegawai biasanya mencakup sejumlah faktor, termasuk pencapaian tujuan, kualitas pekerjaan, produktivitas, inisiatif, sikap kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 1. Peningkatan Kinerja Komersial dan Operasioanal Tahun 2020 – 2023

Jenis peningkatan	2020	2023	Presentase peningkatan
Pendapatan	Rp. 20 T	Rp. 44 T	120%
Laba Bersih	Rp. 1,5 T	Rp. 4,1 T	173%
Total Aset	Rp. 39 T	Rp. 91 T	133%
Volume Penumpang	424 Juta	687 Juta	31%
Volume Barang	45 Juta Ton	143 Juta Ton	50 %
CSI	4 dari 5	4,5 dari 5	13 %
Ketepatan waktu kedatangan	68%	89%	31%
Jumlah sarana	13.148 Unit	19.768 %	50%

Sumber : <https://www.kai.id/>

Tabel diatas merupakan peningkatan kinerja PT. KAI pada saat awal mula munculnya covid-19 di indonesia hingga pada Tahun 2022 merupakan masa pemulihan kinerja Perusahaan dan pondasi yang kokoh dalam rangka pencapaian Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Laju pemulihan kinerja yang cepat dan kuat dibutuhkan dalam upaya akselerasi transformasi di tahun 2023. Penyusunan RKAP Tahun 2023 mengikuti asumsi ekonomi makro yang digunakan dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun 2023 (Sinambela & Lestari, 2022).

Selain itu perusahaan terus meningkatkan peran dalam program Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai wujud kepedulian Perusahaan kepada masyarakat pada masa pasca pandemi Covid-19. Dengan berbagai tantangan pada tahun 2023, Perusahaan melakukan inisiatif dan hal-hal baru seperti, penambahan frekuensi perjalanan kereta api, penerapan model skema tarif perklasifikasi jenis KA, peningkatan demand KA Batubara Swasta, menyusun Road map pengelolaan, pengembangan dan pemasaran aset dan pengembangan teknologi informasi pada tahun 2023 (Sinambela & Lestari, 2022).

Berbagai langkah akan terus diupayakan yang mengarah pada keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan seperti menjaga kehandalan sarana dan prasarana, peningkatan jaminan keselamatan, implementasi sistem manajemen berbasis pelanggan (customer driven) melanjutkan penataan SDM, intensifikasi pasar yang sudah ada, pengembangan sistem informasi yang terpadu, dan peningkatan peran bisnis non angkutan melalui pengelolaan aset secara optimal dan profesional (Sinambela & Lestari, 2022).

Sebuah organisasi bisnis milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara besar di indonesia yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum PT. Kereta Api indonesia (Persero) dipilih sebagai objek penelitian ini karena dianggap sebagai BUMN dengan tingkat kemajuan dan keberhasilan yang signifikan pada tahun 2023 dapat dilihat dari beberapa kemajuan yang didapat oleh PT, Kereta Api Indonesia (Persero) diantaranya pada bidang SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan penghargaan sebagai The Most Resilience Company 2023, The Best HC Based Valuation Created, dan The Best HR in Crisis Management and Recovery . Fakta inilah yang membawa ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt. Kereta api indonesia (Persero).

LANDAN TEORI

Sistem Komunikasi (X1) Komunikasi yang efektif dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang mampu menimbulkan efek yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh penyampai pesan, indikator sitem komunikasi dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Keterbukaan : merujuk pada sikap dan praktek membagikan informasi, gagasan dengan jujur dan transparan
2. Empati : kemampuan memahami dan merasakan perasaan serta perspektif orang lain

3. Sikap mendukung : Sikap positif dan responsif yang menunjukkan dukungan pada orang lain
4. Sikap positif : optimis, terbuka dan ramah dalam berinteraksi dengan orang lain
5. Kesetaraan : memberikan nilai yang sama tanpa memandang status atau karakteristik lainnya

Budaya Organisasi (X2) budaya organisasi sebagai suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi dibagi menjadi 6 yaitu :

1. Amanah : memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. Kompeten : terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis : saling peduli dan menghargai perbedaan
4. Loyal : berdedikasi mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5. Adaptif : terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6. Kolaboratif : membangun kerjasama sinergis

Lingkungan Kerja (X3) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Suasana kerja : adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri
2. Hubungan dengan rekan kerja : hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja
3. Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir.

Kinerja Pegawai (Y) hasil yang berhasil dicapai oleh suatu entitas, baik itu bersifat non-profit atau profit-oriented, selama suatu periode waktu tertentu. Indikator kinerja pegawai dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Kereta Api Indonesia (KAI) daop 8 Gubeng Surabaya yang berjumlah 160, pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel

menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan $N = 1600$ dan $e\% = 5\%$ atau $0,05$. Adapun jumlah sampel yang digunakan peneliti menurut rumus Slovin diatas adalah 114 responden. Dari perhitungan diatas jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 114. Sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner, dengan menggunakan analisis metode SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dengan bantuan software SPSS.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil sebaran kuesioner diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terhadap Sistem Komunikasi (X1) cenderung memberikan jawaban yang netral sebesar 57 atau 49% terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Sistem Komunikasi.
2. Hasil jawaban responden diketahui sekitar 46 atau 40% responden mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebagian besar responden menjawab netral sebesar 53 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah.
4. Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Sebagian besar responden memberikan jawaban netral sebesar 57 atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah.

Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian instrumen penelitian ini digunakan uji validitas menggunakan metode statistik person correlation, dan berdasarkan hasil olah data seluruh kuesioner penelitian (19 kusioner) yang terdiri dari variabel sistem komunikasi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5, variabel budaya organisasi dengan jumlah pertanyaan 6, variabel lingkungan kerja dengan jumlah pertanyaan 3, dan kinerja pegawai dengan jumlah kuesioner 5, bahwa seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,182), maka dapat disimpulkan seluruh data penelitian valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil olah data diketahui bahwa variabel Sistem Komunikasi (X1) mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,713, Budaya Organisasi (X2) senilai 0,806, Lingkungan Kerja (X3) senilai 0,780 dan Kinerja Pegawai (Y) senilai

0,719. Suatu variabel dinyatakan reliabel disaat nilai cronbach's alpha mempunyai nilai lebih dari R tabel.

Hasil Uji Normalitas

Hasil olah data SPSS, menunjukkan bahwa uji normalitas saat memakai metode One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan hasil 0,200 > dari nilai pada probabilitas 0,05 sehingga kesimpulan dalam data tersebut dapat dikatakan normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Signifikan Linearty	Keterangan
Sistem Komunikasi (X1)	0,381	0,981	Linear
Budaya Organisasi (X2)	0,982	0,486	Linear
Lingkungan Kerja (X3)	0,978	0,467	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, proses dalam menetapkan uji linearitas, pada hasil signifikan Sistem Komunikasi bahwa nilai 0,981 > 0,05 sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel Sistem Komunikasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), pada hasil signifikan Budaya Organisasi 0,486 > 0,05 sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), pada hasil signifikan Lingkungan Kerja (X3) 0,467 > 0,05 sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil F hitung maka didapatkan nilai F- hitung yaitu 0,381 < F-tabel 1,768. Dikarenakan nilai F-Hitung < F-Tabel sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel Sistem Komunikasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), didapatkan nilai F-hitung yaitu 0,982 < F-tabel 1,712. Dikarenakan nilai F-Hitung < F-Tabel sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan didapatkan nilai F- hitung adalah 0,978 < F-tabel 1,922. Dikarenakan nilai F-Hitung < F-Tabel sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa dalam hubungan linear secara signifikan variabel variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Auto Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Auto Korelasi

(Model.)	R ²	(R Square)	(Adjusted R Square.)	(Std. Error of the Estimate.)	(Durbin-Watson.)
1	.932 ^a	0,868	0,864	1,146	1,859

a. Prediktor: (Konstan), (X3), (X1), (X2)

b. Variabel Dependen: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 3 di atas, hasil Durbin Watson (d) sebesar 1,859 > (dU) yaitu 1,7878 dan kurang dari (dL) yaitu (4-dL) 4 – 1,6084 = 2,2122.

Dengan ini, dasar pengambilan uji auto korelasi dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000	0,521	1,920
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004	0,377	2,656
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000	0,368	2,714

a. Variabel Dependen: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil dari VIF < 10 atau kurang dari 10, dan toleransi > 0,1 atau lebih besar dari 0,1, dengan ini untuk mengetahui berpengaruh atau tidak multikolinearitas adalah nilai toleransi > 0,1 dan nilai > VIF <10 sehingga, tidak pengaruh multikolinearitas. Oleh karena itu, hasil tabel diatas dapat disimpulkan antar variabel bebas satu dengan yang lainnya tidak mempengaruhi atau tidak terjadinya multikorelinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji scatterplot menunjukkan adanya penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola secara khusus, maka dari itu dinyatakan bahwa tidak terbentuk heteroskedastisitas dan uji-uji lainnya telah dibuktikan terdapat regresi linear menunjukkan syarat uji asumsi klasik dan mampu dilanjutkan uji analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537
X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000
X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004
X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000

a. Variabel Dependen : Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa analisis regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) adalah Sistem Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) variabel dependen. Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat model persamaan regresi lonier berganda dengan rumus berikut ini : $Y = 0,388 + 0,421 + 0,123 + 0,621 + e$

Berdasarkan hasil hitungan sesuai dengan rumus, maka model persamaan regresi diatas dinyatakan bahwa semua variabel berpengaruh positif.

Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidak dalam uji T (parsial) pada variabel bebas dan variabel dependen. Diketahui bahwa $t\text{-tabel} = 1,981$ dengan menerapkan rumus $df = n - k - 1$ bahwa (n) merupakan jumlah sampel, (k) merupakan jumlah variabel sehingga didapatkan rumus $df = 116 - 4 - 1 = 111$ dan dihubungkan dengan alpha yang bernilai 0,05 atau dengan presentase 5%. sehingga dapat dikatakan bahwa :

1. Pengaruh Communication Systems terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 8,635 dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga $t\text{ hitung } 8,635 > t\text{ tabel } 1,981$, Maka H_0 tidak berpengaruh dan H_1 diterima artinya secara parsial variabel Communication Systems berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Organizational Culture terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 2,923 dan signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga $t\text{ hitung } 2,923 > t\text{ tabel } 1,981$. Maka H_0 tidak berpengaruh dan H_2 diterima artinya secara parsial variabel Digital Marketing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 8,242 dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga $t\text{ hitung } 8,242 > t\text{ tabel } 1,981$. Maka H_0 tidak berpengaruh dan H_3 diterima artinya secara parsial variabel Work Environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan olah data SPSS, menunjukkan bahwa nilai uji F hitung sebesar 245,280 akibat nilai probabilitas 0,000, nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi akan dipergunakan dalam memperhitungkan pengaruh variabel-variabel yang digunakan pengujian hipotesis atas tingkat signifikansi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	0,868	0,864	1,146	1,859

a. Prediktor : (Konstan),(X3), (X1), (X2)

b. Variabel Depnden : Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dengan hasil pengolahan data yaitu senilai 0,868 atau senilai 86,8%. Sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa variabel Communication Systems, Organizational Culture and Work Environment menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai pada penelitian ini. Sehingga sisa dari hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) senilai 13,2%

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada penyebaran kuesioner terhadap variabel Communication Systems (X1),

ditunjukkan oleh indikator keempat (X1.4) yaitu pegawai merasa ketika memiliki masalah dengan sistem komunikasi, penyelesaiannya dilakukan dengan cepat dan efisien dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, pada variabel Organizational Culture (X2), ditunjukkan oleh indikator kelima (X2.5) yaitu pegawai merasa budaya organisasi di PT. KAI mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, dengan responden menjawab setuju (S) sebanyak 46 atau presentase 40% data yang diperoleh dari responden. Pada variabel Work Environment (X3), ditunjukkan oleh indikator kedua (X3.2) yaitu pegawai merasa terdapat hubungan kerja di mana rekan kerja saling mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan bersama dengan responden menjawab netral (N) sebesar 53 atau peresentase 46% data yang diperoleh dari responden. Serta variabel Kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh indikator ketiga (Y.3) yaitu pegawai merasa responsif terhadap permintaan atau pertanyaan yang diajukan, dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden.

Pengaruh Communication Systems Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) variabel Communication Systems diperoleh t hitung 2,276 dan signifikan $0,025 < 0,05$ sehingga t hitung $2,276 > t$ tabel 1,986. Maka H0 tidak diterima dan H1 berpengaruh artinya secara parsial variabel Communication Systems berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan ini diidentifikasi bahwa Communication Systems berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh teori robins (2013) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan (Watiningsih, 2019). Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa sistem komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Watiningsih, 2019).

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) variabel Organizational Culture diperoleh t hitung 3,026 dan signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga t hitung $3,026 > t$ tabel 1,986. Maka H0 tidak diterima dan H2 berpengaruh artinya secara parsial variabel Organizational Culture berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini diidentifikasi bahwa Organizational Culture berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Edy Sutrisno (2010), budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja (Putri, 2020). Pada penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bahwa Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Asrul, et al., 2021).

Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) variabel Work Environment diperoleh t hitung 2,769 dan signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga $t \text{ hitung } 2,769 > t \text{ tabel } 1,986$. Maka H_0 tidak diterima dan H_3 berpengaruh artinya secara parsial variabel Work Environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini diidentifikasi bahwa Work Environment tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anas (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman secara fisik maupun nonfisik sangat diinginkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimum, begitu juga sebaliknya jika lingkungan sekitar kurang nyaman, maka pegawai tidak akan merasa puas dalam bekerja (Nurlaela, 2021). Pada penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan (Putra, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji analisis dan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa Communication Systems berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Lalu, variabel Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 194-206.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.
- Hardiawan, A. A. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1), 55-62.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.

- PT KAI, "Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan Tahun 2023," 2023
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2).
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Midianto, F. D., & Purworini, D. (2019). *KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT. ADETEX Bandung)*. *J. Ilm. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, p. 4, 2019.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 26-33.
- Fauzi, A. R., Witantira, A. P., & Ardiansyah, A. (2022). Konstruksi Citra PT Kereta Api Indonesia (Persero) Melalui Perubahan Logo Perusahaan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 2(2), 1-14.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.
- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1), 71.
- Watiningsih, L. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada cv."mekar abadi" wonosobo. *VOLATILITAS*, 1(3).
- Putri, R. E. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungandaerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Nurlaela, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62-70.
- Putra, M. I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).