

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU BAJA KONTRUKSI DI BANTEN

Moza Rafadilla Az-zahra¹, M. Sihab Ridwan²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

mozarafadilla@gmail.com¹, sihab@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of interpersonal communication, organizational commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Krakatau Steel Construction. Interpersonal communication is considered important in supports task completion, while commitment and organizational culture identified as an important factor driving productivity and powercompany competitiveness. The research method used is approachquantitative, by collecting primary data through distributed questionnairesto the entire population of 71 employees. Data analysis was carried outusing validity and reliability tests, multiple linear regression analysis,and hypothesis testing. Research findings show that interpersonal communication, commitmentorganization, and organizational culture have a significant effect on performance employees either partially or simultaneously. The research results concludethat these three variables are strategic factors that must be managedeffectively to increase employee productivity. Practical implications ofThis research highlights the importance of continuously strengthening organizational culture and fostering effective communication between employees and management.

Keywords : *Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Culture Organization and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi. Komunikasi interpersonal dianggap penting dalam mendukung penyelesaian tugas, sedangkan komitmen dan budaya organisasi diidentifikasi sebagai faktor penting yang mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi yang berjumlah 71 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor strategis yang harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

<p>produktivitas karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya penguatan budaya organisasi secara terusmenerus dan membina komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen. Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.</p>	
---	--

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi yang didirikan, baik organisasi bisnis, non bisnis, organisasi pemerintah, maupun organisasi sosial pasti ingin selalu mencapai tujuan dan visi misi organisasi tersebut. Menurut Aromatica & Sudrajat (2021) maka organisasi dapat diartikan sebagai wadah/tempat berkumpulnya individu yang saling bekerjasama dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan, melalui pembagian wewenang didalam struktur suatu organisasi. Pendapat lain mengenai organisasi menurut Fithriyyah (2021) mengartikan bahwa Organisasi adalah kesatuan utuh sistematis yang dikoordinasikan dengan lingkup tertentu yang telah membantu kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi adalah ruang yang dibangun bersama di mana orang-orang berkumpul untuk secara teratur melakukan berbagai kegiatan dan mematuhi seperangkat pedoman untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi juga tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing suatu perusahaan. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya, meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, dan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang bernilai (Raymond dkk., 2023). Di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan dari berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang diperlukan guna mendukung tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas (Yulius, 2022). Melalui proses penilaian dan analisis, SDM mampu melakukan identifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan dan juga dapat memberikan peluang bagi perbaikan dan pengembangan di masa mendatang (Marayasa dkk., 2023). Selain itu, sumber daya manusia berperan sebagai penjaga budaya suatu organisasi, membentuk iklim kerja yang positif dan produktif serta mengkomunikasikan perusahaan dan etika kerja kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan Seorang karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan instruksi perusahaan dan mencapai kualitas dan kuantitas (Silaen dkk., 2021). Untuk memastikan pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan ditentukan dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target, maka karyawan tersebut dikatakan dapat memenuhi tanggung jawab dan standar perusahaan serta perlu dipertahankan. Namun apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan belum sesuai target dan belum memenuhi hasil yang diharapkan, maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan menurut Wati & Badrianto (2023). Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, komunikasi interpersonal memiliki peran penting.

Komunikasi interpersonal dapat memberikan informasi, dukungan, dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan waktu yang cepat (Falah, 2020). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anugrahni, 2023) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga. Sama halnya dengan PT Krakatau Baja Kontruksi yang memiliki kinerja cukup tinggi. Di era globalisasi ini perusahaan memanfaatkan media sosial melalui whatsapp group untuk melakukan komunikasi interpersonal baik antar karyawan maupun dengan pimpinan. Dikarenakan apabila melalui media sosial terkadang terjadi kesalahpahaman persepsi antara komunikator dengan komunikan, maka perusahaan juga melakukan forum untuk membahas apakah ada kendala saat melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan kepedulian pimpinan terhadap bawahannya.

Dengan adanya kepedulian pimpinan terhadap bawahan juga dapat membangun komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai perilaku penting yang dimiliki oleh karyawan untuk menilai kesiapan bertahan menjadi bagian dari anggota organisasi atau perusahaan (Rizal dkk., 2023). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Komitmen karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja secara tidak langsung mempengaruhi kondisi instansi atau organisasi, karena optimalisasi dari hasil pekerjaan secara keseluruhan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan (Octaviana dkk., 2021). Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi dapat meningkatkan daya saing organisasi yang memerlukan komitmen anggotanya selain intelektual dan profesionalitasnya. komitmen organisasi karyawan sangat dibutuhkan PT. Krakatau Baja Kontruksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Krakatau Baja Kontruksi, perusahaan memiliki daya saing yang kuat baik secara nasional maupun internasional. Hal ini ditunjukkan dengan kesiapan PT. Krakatau Baja Kontruksi dalam melakukan ekspor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Suatu organisasi yang dilatarbelakangi dari berbagai kelompok individu yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain dimana akan membentuk sebuah kebiasaan yang makin lama akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dimiliki organisasi tersebut yang mencakup nilai-nilai kepercayaan sebagai pedoman bagi karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan yang berkaitan dengan struktur formal maupun informal dalam lingkup organisasi (Suryani & Budiono, 2016). Dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk semangat dalam menjalankan pekerjaan atau tugas sehari – hari serta menghasilkan produktivitas kerja yang baik juga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijal & Riski (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi ditingkatkan dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Pada tanggal 01 Juli 2020, Erick Thohir selaku Menteri BUMN meresmikan budaya AKHLAK SE- 7/MBU/07/2020 5 sebagai core value dari BUMN. AKHLAK merupakan singkatan dari “Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif”. Gagasan tersebut telah menjadi pedoman baru dalam budaya kerja perusahaan BUMN secara menyeluruh seperti yang tertulis pada surat edaran dari menteri BUMN. Penerapan budaya AKHLAK tersebut diharapkan menjadi pedoman kerja dan membuat seluruh karyawan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan.

Dengan penerapan budaya AKHLAK, perusahaan akan merasakan adanya nilai dan norma sebagai acuan karyawan dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Dengan demikian penelitian ini memberikan gambaran tentang kinerja karyawan di PT. Krakatau Baja Kontruksi. Serta melakukan penelitian secara mendalam tentang komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuliani (2023) mengartikan sumber daya manusia merupakan persiapan, penyusunan, pengarahan serta pengawasan dalam organisasi dengan melakukan kerjasama yang baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Roem dan Sarmiati (2019) mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal adalah pertukaran dan pembagian informasi dari seseorang kepada orang lain atau sekelompok orang dengan

terjadinya reaksi umpan balik baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator-indikator komunikasi interpersonal menurut Devito (2011) :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap Mendukung
4. Positif
5. Kesetaraan

Komitmen Organisasi

Menurut (Ginanjari & Berliana, 2021) mengartikan komitmen organisasi adalah ikatan emosional meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam perusahaan yang dimiliki individu terhadap perusahaan serta terdapat tekad dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Indikator-indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018) :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kontinyu
3. Komitmen Normatif

Budaya Organisasi

Menurut (Sumartik dkk., 2022) Budaya organisasi merupakan pola perilaku sumber daya manusia didalam organisasi yang terwujud berdasarkan pemikiran, sikap, gagasan yang diajarkan pada setiap penerus berikutnya. Menurut (Sulaksono, 2015) indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi
2. Rinci
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Sumber Daya Manusia
5. Orientasi Tim
6. Kompetitif

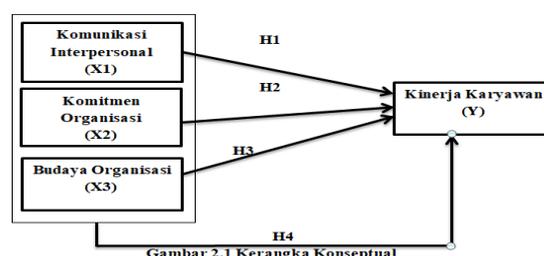
Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen dkk., 2021) kinerja karyawan adalah seorang karyawan yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta berhasil secara kualitas dan kuantitas. Menurut Robbins (2016) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas

Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan pengaruh tiga variabel independen yaitu komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu variabel dependen. Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi. Berdasarkan pernyataan diatas, tujuan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi

H4 : Komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Perolehan data melalui kuesioner dengan menggunakan pendekatan skala likert. Dengan teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan alat pengolah data SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Sebelum melakukan regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji instrumental dan uji asumsiklasik. Untuk menguji keterhubungan antar tiap varabel, digunakan teknik pengujian hiotesis dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n-2$, pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, yang memiliki nilai 0,234. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih

besar daripada nilai r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KomunikasiInterpersonal(X1)	0,634	Reliabel
KomitmenOrganisa(X2)	0,676	Reliabel
BudayaOrganisasi(X3)	0,637	Reliabel
KinerjaKaryawan(Y)	0,680	Reliabel

Sumber: data diolah oleh IBMSPSS 30.2024

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi ideal memiliki data dengan distribusi normal atau hampir normal. Digunakan tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$. Uji statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi normalitas data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil uji Normalitas

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest			
			Unstandardized Residual
N			71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.87435262	
MostExtreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.061	
	Negative	-.047	
TestStatistic			.061
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c			.200 ^d
MonteCarloSig.(2-tailed) ^e	Sig.		.740
	99%	Lower Bound	.729

	Confidence Interval	Upper Bound	.751
--	---------------------	-------------	------

Sumber: data diolah oleh IBMSPSS versi 30, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawann dengan jumlah sampel sebanyak 71, nilai signifikasi atau nilai Asymo. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai signifikasi lebih besardari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan sampel sebanyak 71 data, maka data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

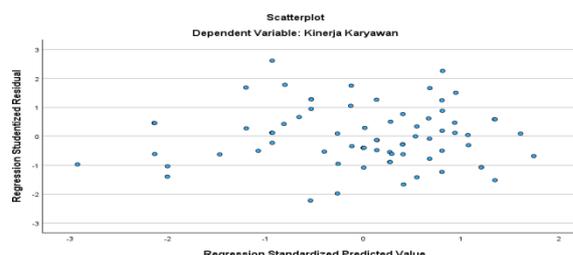
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Interpersonal	.652	1.533
	Komitmen Organisasi	.915	1.093
	Budaya Organisasi	.627	1.596
Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: data diolah oleh IBMSPSS versi 30, 2024

Dari tabel diketahui nilai VIF, menunjukkan VIF pada variabel komunikasi interpersonal (1,533), variabel komitmen organisasi (1,093) dan variabel budaya organisasi (1,596). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF < 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel komunikasi interpersonal (0,652), variabel komitmen organisasi (0,915) dan variabel budaya organisasi (0,627). Artinya nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah oleh IBMSPSS versi 30, 2024

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, pola dapat diamati untuk mengevaluasi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau garis lurus), maka heteroskedastisitas ditemukan. Jika tidak ada pola, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas ditemukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.551	8.848		6.336	.001
	Komunikasi Interpersonal	.374	.102	.404	3.669	.001
	Komitmen Organisasi	.373	.154	.280	2.423	.018
	Budaya Organisasi	.382	.099	.420	3.843	.001

Sumber: data diolah oleh IBMSPSS versi 30, 2024

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.551	6.715		6.336	.001

Komunikasi Interpersonal	.374	.102	.404	3.669	.001
Komitmen Organisasi	.373	.154	.280	2.423	.018
Budaya Organisasi	.382	.099	.420	3.843	.001
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah oleh IBMSPSS versi 30,2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Komunikasi Interpersonal

Variabel komunikasi interpersonal (X1) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,374 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi.

2. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,373 dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi.

3. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,382 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	180.963	3	60.321	6.988	.001 ^b

	on					
	Residual	578.333	67	8.632		
	Total	759.296	70			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal						

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS versi 30, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka hasil uji F menunjukkan menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Baja Kontruksi.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.204	2.93800
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS versi 30, 2024

Berdasarkan tabel tersebut nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,204 itu berarti bahwa pengaruh variabel komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Krakatau Baja Kontruksi. Apabila dipresentasikan adalah sebesar 20,4 % pengaruh variabel komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 79,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puja Ayu Wati & Yuan Badrianto (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan terjalannya komunikasi interpersonal antar karyawan membuat nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung Penelitian yang dilakukan oleh Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, dan I Nyoman Mustika (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama”. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa komitmen sangat berdampak pada performansi kerja sumber daya manusia serta keberhasilan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang dijalannya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tong & Santoso (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT.Bhumi Phala Perkasa”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. semakin budaya organisasi berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa persepsi harga yang baik, kualitas produk tinggi, dan Brand Image yang kuat secara positif memengaruhi keputusan pembelian. Perusahaan disarankan untuk memastikan transparansi harga, menjaga kualitas melalui inovasi, dan memperkuat citra merek dengan konsistensi, pengalaman pelanggan yang baik, dan tanggung jawab sosial.

Berdasarkan hasil dari penelitian, Simpulan penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian terkait Persepsi Harga, Kualitas Produk, dan *Brand Image* terhadap Keputusan Pembelian, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Persepsi Harga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Terdapat pengaruh Kualitas Produk secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Terdapat pengaruh *Brand Image* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Terdapat pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk, dan *Brand Image* secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S., (2022). Komunikasi Interpersonal. PT. Literasi Nusantara Abadi Group. Ahmat Riki Sukron. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Anugrahni, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. In Pengaruh Komunikasi Interpersonal... | 131 JMSO | (Vol. 4, Issue 2).
- Ardillah, S., Sihab, M., & Retnaningsih, R. W. (2020a). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja

- Karyawan pada Perusahaan Expedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya (Vol. 18, Issue 3).
- Astuti, D.(2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Vol. 2, Issue 2).
- Busro, M. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. In Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (Vol. 1, Issue 1).
- Daniel, A., & Setya, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edwin Zusroni, Ed.).
- Desna Aromatica. (2021). Teori Organisasi (Eko Pujiono, Ed.). CV. Amerta Media.
- DeVito, J. A. (2011). Komunikasi Antar Manusia. Jakarta: Kharisma Publishing. Dian Rachma Wijayanti., & Festy Ladyani, M. (2023). Buku Ajar Metode
- Dyah Gandasari. (2022). FullBook Pengantar Komunikasi Antarmanusia (S. Kom. Desain Sampul: Devy Dian Pratama, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Desain Sampul: Devy Dian Pratama, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Eko Budiyanto., Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).