

ANALISA BUDAYA KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KETERSEDIAAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MENGGALA KABUPATEN TULANG BAWANG

Fitriyah¹, Lukmanul Hakim²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya
Bandar Lampung

fitriyahzeulchak818@gmail.com, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstrak

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis dan tenaga non-medis. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya kerja, komunikasi organisasi dan ketersediaan fasilitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan jumlah responden 43 orang. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, komunikasi organisasi dan ketersediaan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi, Ketersediaan Fasilitas, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Pengelolaan rumah sakit yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM Rumah Sakit merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non-medis yang terdiri dari tenaga administratif dan

tenaga pelaksana lainnya. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi.

Dalam memberikan pelayanan profesionalnya, seluruh komponen sumber daya manusia rumah sakit dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Untuk mencapai pelayanan medis yang berkualitas, pelayanan medis harus dilaksanakan sesuai dengan standart operational procedur (SOP). Selain itu, dibutuhkan kontribusi optimal dari seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi rumah sakit.

RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di Provinsi Lampung. Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit.

Menurut Yohansen, et al (2021), Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Fuaddussofa, A & Lukmanul Hakim (2020), Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian bagi perusahaan atau organisasi secara umum. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya diketahui dari efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang

No	Aspek Yang dinilai	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
1.	Orientasi Pelayanan	90-100	Sangat Baik	A
2.	Integritas		Baik	B

3.	Komitmen	80-89	Cukup Baik	C
4	Disiplin	70-79	Kurang Baik	D
5	Kerjasama	<69		
6	Kepemimpinan			

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 1 memuat standar penilaian Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Penilaian kinerja Pegawai akan mendapat huruf mutu A jika mendapatkan 90 – 100, akan mendapat huruf mutu B jika 80 – 89, mendapat huruf mutu C jika mendapat nilai 70 – 79 dan akan mendapat huruf mutu C jika nilai kurang dari 69.

Tabel 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2023

Tahun	Aspek Yang Dinilai	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
2023	Orientasi Pelayanan	81	Baik	B
	Integritas	81	Baik	B
	Komitmen	91	Sangat Baik	A
	Disiplin	81	Baik	B
	Kerjasama	81	Baik	B
	Kepemimpinan	-	-	-
Rata-Rata		83	Baik	B

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, Tahun 2023.

Tabel 2 menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang untuk tahun 2023. Penilaian dilakukan berdasarkan enam aspek utama, yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Setiap aspek dinilai dengan menggunakan skala nilai, dengan keterangan dan huruf mutu yang sesuai. Rata-rata nilai kinerja pegawai untuk tahun 2023 adalah 83, yang juga dikategorikan sebagai "Baik" dengan huruf mutu B secara keseluruhan sehingga dapat dianggap memuaskan.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya kerja, komunikasi organisasi dan ketersediaan fasilitas. Melalui eksplorasi interaksi antara ketiga variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya kerja, komunikasi organisasi, dan ketersediaan fasilitas saling berhubungan dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian "Analisis Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang".

Tujuan penelitian :

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang?
3. Seberapa besar pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang?
4. Apakah Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang?

2. Tinjauan pustaka

Budaya Kerja

Menurut Wayan (2022), Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. indikator budaya kerja yaitu : (1) Disiplin (2) Keterbukaan (3) Saling menghargai (4) Kerjasama.

Komunikasi organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2021), Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Indikator komunikasi organisasi yaitu : (1) Keterbukaan Komunikasi (2) Keteraturan Komunikasi (3) Kesempatan Partisipasi (4) Kualitas Komunikasi (5) Penggunaan Teknologi Komunikasi.

Ketersediaan Fasilitas

Menurut Sabri & Susanti (2021) Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Indikator ketersediaan fasilitas (1) Sesuai dengan kebutuhan (2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja (3) Mudah dalam penggunaan (4) Mempercepat proses kerja (5) Penempatan ditata dengan benar.

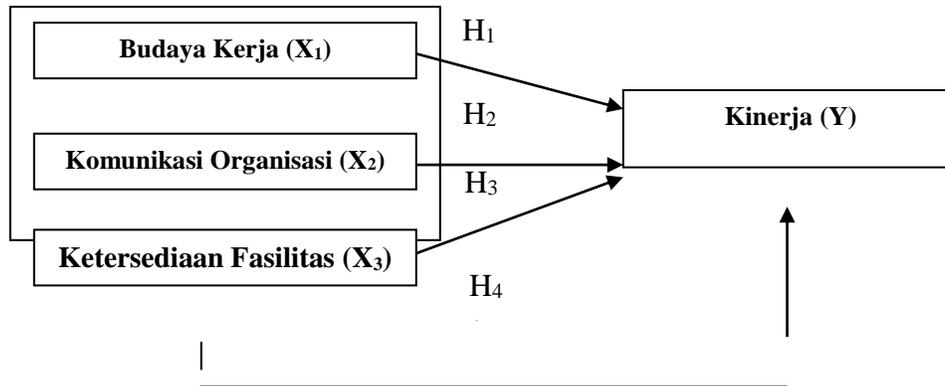
Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja. Indikator kinerja (1) Kesetiaan (2) Disiplin (3) Tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu : yang pertama dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Permatasari & Irawati, (2022) yang menggunakan variabel Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi namun tidak ada variabel fasilitas, yang kedua penelitian Sahria, N., & Siswanto, S. (2022) menggunakan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi namun tidak ada variabel fasilitas, yang ketiga penelitian Pardilasari (2023) menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai namun tidak ada variabel fasilitas dan komunikasi yang keempat penelitian Firdaus, M & Lukmanul Hakim (2020) menggunakan variabel Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan namun tidak ada variabel fasilitas.

Model penelitian



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

Hipotesis penelitian :

H1 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Ketersediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Metodologi penelitian

Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto (2019), melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan. Diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Penelitian ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh budaya kerja, komunikasi organisasi dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai. Selain deskriptif kuantitatif

pendekatan ini juga menggunakan metode kuantitatif yang pendekatan statistik inferensial yaitu menguji data dengan komputerisasi program " *Statistical Package for Social Scienceties* "(SPSS-25).

Populasi sampel dan teknik sampling

Teknik pengumpulan data yang penulis menggunakan adalah Studi lapangan (field research dan Studi kepustakaan (library research). Populasi penelitian adalah Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang berjumlah 216 Orang. teknik yang digunakan adalah teknik total sampling. Sehingga Sampel pada penelitian ini adalah $20\% \times 216 = 43,20$ dibulatkan menjadi 43 orang pegawai.

Definisi operasional variabel

1. Budaya Kerja (X1) adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.
2. Komunikasi organisasi (X2) adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi.
3. Ketersediaan Fasilitas (X3) adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.
4. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Metode statistik yang digunakan meliputi uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk persamaan umum dari model yang digunakan adalah:

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

Dimana

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Budaya Kerja

X2 = Komunikasi Organisasi

X3 = Ketersediaan Fasilitas

b1, b2, b3 = Koefisien Pengaruh

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini menggunakan variabel lebih dari 2, untuk itu digunakan *adjusted R Square*. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Istilah penyesuaian berarti nilai R^2 sudah disesuaikan dengan banyaknya variabel (derajat bebas) dalam model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara parsial atau tidak. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara parsial.

Uji Silmultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.050	.415		.121	.904
	Budaya Kerja	.401	.185	.391	2.711	.036

Komunikasi organisasi	.398	.193	.361	2.061	.046
Ketersediaan Fasilitas	.219	.081	.243	2.700	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 3 merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 0,050 + 0,401 X_1 + 0,398 X_2 + 0,219 X_3$. Koefisien konstanta sebesar 0,050, nilai Koefisien Budaya Kerja (sebesar 0,401, nilai Komunikasi Organisasi sebesar 0,398 dan nilai ketersediaan Fasilitas sebesar 0,219).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.679	.671	1.545

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 4 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0.679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan 67,9 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu budaya kerja (X1).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.645	1.605

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 5 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0.654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan 65,4 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X2).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.312	2.235
a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Fasilitas				

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 6 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0.329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan 32,9 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu ketersediaan fasilitas (X3).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.734	.23187
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi, Ketersediaan Fasilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 7 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0.753 atau 75.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.3 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Budaya Kerja

(X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3). Artinya Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75.3 % sedangkan sisanya ($100\% - 75.3\% = 24,7\%$) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial) Hasil Perhitungan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Thitung	ttabel	Kondisi	Keterangan
Budaya Kerja	0.036	0,05	Sig < Alpha	2.711	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak
Komunikasi Organisasi	0.046	0,05	Sig < Alpha	2.061	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak
Ketersediaan Fasilitas	0.010	0,05	Sig < Alpha	2.700	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 8 diatas diperoleh :

1. Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 2,711 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,711 > 2,019$) dan nilai sig ($0,036 < 0,05$). Disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Komunikasi Organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,061 > 2,019$) dan nilai sig ($0,046 < 0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Ketersediaan Fasilitas (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,700 > 2,019$) dan nilai sig ($0,010 < 0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Ketersediaan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Silmultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Kerja	39.600	2,82	Fhitung > Ftabel	0,000	0,05	Sig < Alpha	H ₀ ditolak dan H _a Diterima
Komunikasi Organisasi							
Ketersediaan Fasilitas							

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai Sig < Alpha = 0,000 – 0,05. Maka variabel independen yaitu Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai thitung Budaya Kerja sebesar sebesar 2,711. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.679 atau 67,9%. Adanya pengaruh signifikan dapat diartikan bahwa Budaya Kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai thitung Komunikasi Organisasi sebesar sebesar 2,061. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.654

atau 65,4%. Komunikasi Organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara aktif dan memahami tujuan perusahaan cenderung lebih produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pemberian umpan balik konstruktif, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang.

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Ketersediaan Fasilitas sebesar 2,915. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.329 atau 32,9%. Ketersediaan fasilitas di tempat kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan mereka.

Pengaruh Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} 39,600. Hasil pengujian regresi linier berganda R Square sebesar 0.753 atau 75.3%. Pengaruh budaya kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan ketersediaan fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) merupakan kombinasi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sukses.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dalam penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diperoleh t_{hitung} (2,711) > t_{tabel} (2,019) dan nilai sig (0,036) < alpha (0,05). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, di simpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square

- sebesar 0.679 atau 67,9%, artinya pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 67,9%.
2. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diperoleh thitung 2,061 > ttabel 2,019 dan nilai sig (0,046) < alpha (0,05). Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.654 atau 65,4%. yang artinya pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65,4%.
 3. Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 > t tabel 2,019 dan nilai sig (0,010) < alpha (0,05). Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, disimpulkan bahwa Ketersediaan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.329 atau 32,9%. yang artinya pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 32,9%.
 4. Berdasarkan Uji F Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai Sig < Alpha = 0,000 – 0,05. Maka dapat disimpulkan Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian regresi linier berganda R Square sebesar 0.753 atau 75,3%, artinya Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,3 % sedangkan sisanya (100% -75,3% = 24,7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Referensi

- [1] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019,
- [2] Firdaus, Marindo & Lukmanul Hakim, *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung*, Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020, IIB Darmajaya Bandar Lampung, 115-121, 2020,
- [3] Fuaddussofa, A & Lukmanul Hakim, *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap PP) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung*, Seminar Nasional Hasil

- Penelitian dan Pengabdian 2020, IIB Darmajaya Bandar Lampung, 110-109, 2020,
- [5] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya : Bandung, 2017,
- [6] Pardilasari, et al, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang)*, Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 2(2), 158-163, 2023
- [7] Permatasari, I, P,, & Irawati, A, *Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya*, Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM); 2 (3), 2022
- [8] Robbins, S, P, and Judge, T, A, *Organizational Behavior, 16th ed*, Alih bahasa Ratna Saraswati dan Febriolla Sirait, Jakarta: Salemba Empat, 201
- [9] Sabri, S, E,, Susanti, M, S, E,, & Ak, M, *Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*, Media Sains Indonesia, 2021
- [10] Sahria, N,, & Siswanto, S, *Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bmt Sidogiri Kota Malang*, Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah; Vol 7, No 4 (2022)
- [11] Wayan, Dian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2021
- [12] Yohansen A K, et al, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Cabang Tanggamus*, Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis , 06 (02), 143 – 148, 2021