

Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Priyo Sudibyo*, Katharina Benedikta Sinta Dasilva
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115.
*priyo.sudibyo@unmer.ac.id

Abstract

This research was conducted to analyze the influence of work culture, commitment, and communication on employee performance at the Malang City Government Environmental Service. The researcher used a questionnaire with a total of 30 respondents who worked in the Malang City Government's Environmental Service. The analysis tool uses multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, the performance of employees of the Malang City Government Environment Service is influenced by work culture, commitment, and communication. Aspects of work culture have the greatest influence on employee performance in the area of the Malang City Government Living Area Service.

Keywords: *Commitment, Communication, Employee Performance, Work Culture*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari budaya kerja, komitmen, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Peneliti menggunakan kuesioner dengan total 30 responden yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Alat analisa menggunakan analisa regresi berganda. Berdasar hasil analisis, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang dipengaruhi budaya kerja, komitmen, dan komunikasi. Aspek budaya kerja mempengaruhi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di area Dinas Area Hidup Pemerintah Kota Malang.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen, Komunikasi*

PENDAHULUAN

Era globalisasi kontemporer meningkatkan persaingan di banyak bidang, termasuk ekonomi, politik, budaya, dan masyarakat. Untuk mempersiapkan diri menghadapi kondisi seperti ini, masyarakat perlu menyadari bakat mereka dan mengembangkannya. Hal yang sama berlaku untuk organisasi atau lembaga. Untuk berhasil dalam lingkungan yang sangat kompetitif, organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif. Salah satu dari berbagai cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif adalah manajemen sumber daya manusia yang efisien. Sebuah organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk melakukannya, diperlukan personil yang

berkualitas serta administrasi yang efisien. Keandalan dan kapasitas personil untuk menjalankan unit kerja lembaga menentukan kemampuan lembaga untuk berhasil mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2017), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan harus dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif, termasuk mengatur waktu secara efektif dan disiplin yang ketat untuk menghasilkan produk kerja yang berkualitas dan kuantitas yang sangat baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus memperhatikan elemen-elemen kunci. Dedikasi, komunikasi, dan budaya di tempat kerja adalah beberapa elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang adalah salah satu organisasi yang harus beroperasi pada efisiensi puncak dan terus-menerus menilai pekerjaan stafnya. Anggota staf diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional dan dapat diandalkan serta bertanggung jawab. Akibatnya, itu akan melayani semua pihak dengan memuaskan dan diselesaikan dengan sukses dan efisien. Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang merupakan instansi pemerintah yang melakukan kegiatan operasional seperti pemantauan, pengaturan, dan pengendalian lingkungan dalam rangka menjaga kelestarian lingkungan setempat, termasuk Kota Malang. Tugas Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang untuk memberikan pelayanan mengharuskan tersedianya dokumen perijinan bagi rencana kegiatan atau usaha di lingkungan sebagai sarana untuk melindungi lingkungan dan masyarakat dari pengaruh pengambilan keputusan administratif.

Dalam rangka melayani warga, Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang memerlukan sumber energi manusia yang bermutu. Supriyadi & Guno (2003) mendefinisikan budaya kerja selaku falsafah yang didasarkan pada visi hidup selaku nilai-nilai yang jadi watak, kerutinan, serta/ataupun penggerak yang dibesarkan dalam sesuatu kelompok serta diekspresikan dalam sikap, cita-cita, gagasan, komentar, serta perilaku aksi yang diwujudkan tenaga kerja. Budaya kerja sangat berarti sebab mempunyai kekuatan buat mengganti perilaku serta sikap anggota kelompok buat tingkatkan produktivitas, yang senantiasa didasarkan pada gagasan filosofis inti serta menginspirasi dan memotivasi pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Wuradji (2008), komitmen adalah kesediaan untuk mengikuti instruksi atau kesepakatan lain yang telah dicapai antara dua pihak. Secara umum, komitmen mengacu pada keterikatan seseorang pada pekerjaannya. Komitmen kerja adalah variabel yang mengukur tingkat kepemilikan yang dianggap ada antara seseorang dengan posisi tertentu dalam suatu organisasi. Komitmen kerja, menurut Greenberg & Baron (2008), merupakan cerminan dari tingkat identifikasi individu dengan dan partisipasi dalam pekerjaan mereka serta keengganan mereka untuk berhenti. Cangara (2016) menegaskan bahwa komunikasi adalah interaksi kontak antara orang-orang, baik secara individu maupun kolektif, tanpa mengakui bahwa komunikasi merupakan aspek penting. Sejumlah sarjana telah memajukan gagasan komunikasi, terutama Harold D.

Lasswell, yang mengklaim bahwa komunikasi adalah cara terbaik untuk menyimpulkan suatu hubungan.

Kondisi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang menghadapi beberapa permasalahan antara lain iklim kerja yang kurang kondusif, menurunnya semangat pegawai dalam melayani masyarakat, serta komunikasi antar pegawai yang kurang baik. Oleh karena itu, untuk menjalankan operasional Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang secara efektif dan efisien serta melayani masyarakat dengan baik, diperlukan pembenahan budaya kerja, komitmen, dan komunikasi. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya kerja, komitmen, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang.

KAJIAN LITERATUR

Budaya kerja merupakan metode berpikir yang dilandasi visi hidup selaku cita-cita yang jadi watak, motivator, serta Kerutinan yang ditumbuhkan dalam sesuatu kelompok serta dicerminkan dalam perilaku dan sikap kerja (Supriyadi & Guno, 2003) . Sedangkan bagi Nawawi (2017) budaya kerja sesuatu institusi merupakan aplikasi yang secara teratur mengaitkan stafnya. Budaya kerja berarti sebab mempunyai kekuatan buat mengganti perilaku serta sikap sumber energi manusia dengan metode yang hendak mengoptimalkan produktivitas dikala mereka menanggulangi tantangan baru. Bersumber pada perspektif yang dikemukakan di atas, bisa dikatakan kalau budaya kerja merupakan cerminan tentang perilaku serta sikap yang diperlihatkan orang-orang dalam melaksanakan tugasnya tiap hari. Untuk meningkatkan produktivitas mereka dan memberikan kinerja kerja yang memadai, karyawan harus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan perilaku yang sesuai.

Menurut Nawawi (2017), komitmen pada institusi tertentu adalah contoh spesifik dari suatu keadaan di mana seorang pegawai menyatakan dukungannya untuk institusi itu dan tujuannya sambil juga bersedia mengakui hubungannya dengan institusi itu. Tanpa komitmen apapun, sukar mendorong partisipasi aktif dan langsung dari para wali. Namun, komitmen bukanlah sesuatu yang bisa terjadi begitu saja; itu harus dibuat. Untuk itu, komitmen perlu ditunjukkan agar aktivitas manusia sehari-hari tetap berjalan. Menurut Luthans *et al.* (2006) komitmen didefinisikan sebagai keinginan untuk terus bekerja sebagai pegawai organisasi sasaran, kemauan untuk menjalankan usaha dengan cara yang sesuai dengan keinginan itu, keyakinan organisasi sasaran, dan pengakuan tujuan dan sasarnya. Dengan kata lain, komitmen adalah cara berpikir yang menunjukkan loyalitas anggota tim kepada perusahaan, serta proses terus-menerus di mana anggota tim mengomunikasikan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dan pengembangan perusahaan yang berkelanjutan. Menurut uraian para ahli di atas, komitmen diartikan sebagai perilaku karyawan yang menunjukkan identitasnya dengan prinsip, pedoman, dan tujuan suatu organisasi. Karyawan bereaksi terhadap prinsip-prinsip agensi dengan memasukkannya ke dalam cita-cita dan perasaan mereka. Karyawan merasa bangga bekerja untuk agensi karena hal ini. Selain bangga dengan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, hal ini meliputi: menghormati satu sama lain dan atasan, kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja, kerja keras untuk keuntungan instansi, keyakinan bahwa tugas

yang mereka lakukan memiliki nilai dan akan memberikan kontribusi bagi perusahaan. keberhasilan, dan keyakinan yang kuat bahwa visi, misi, dan tujuan lembaga itu baik dan akan tercapai.

Muhammad (2000) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana pengirim dan pendengar pesan bertukar isyarat verbal dan nonverbal dalam upaya untuk mempengaruhi perilaku satu sama lain. Komunikasi menurut Handoko (2022) adalah tindakan menyampaikan pengertian, yang dinyatakan sebagai informasi, dari satu orang ke orang lain. Tindakan menyampaikan informasi, konsep, perasaan, dan hal-hal lain melalui penggunaan kata-kata, angka, simbol, dan cara lain dikenal sebagai komunikasi. Menurut Wiryanto (2004), komunikasi adalah suatu jenis interaksi manusia di mana orang-orang memiliki pengaruh satu sama lain, baik secara sadar maupun tidak sadar. Selain bentuk komunikasi verbal, ada juga bentuk komunikasi nonverbal, seperti ekspresi wajah, lukisan, seni, dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian seseorang ke pihak lain.

Kinerja disebut sebagai hasil kerja atau performance di tempat kerja. Kinerja mengacu pada bagaimana rencana yang telah disiapkan dilaksanakan. Pelaksanaan kinerja ditangani oleh SDM yang memiliki bakat, dorongan, dan minat yang diperlukan (Machwati & Wibowo, 2015). Pencapaian tugas yang diselesaikan oleh seorang karyawan dapat dianggap sebagai tingkat kinerja mereka. Tercapainya tujuan ini merupakan bagian dari pencapaian tujuan instansi dan akan menentukan bakat dan keterampilan tenaga kerja. Prosedur rekrutmen dapat menemukan pekerja yang berpengetahuan luas di bidangnya dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, mencegah mereka bekerja di agen dengan cara yang dapat berdampak negatif di masa depan. Menurut Mangkunegara & Prabu (2017) kinerja seorang pegawai didasarkan pada seberapa cermat dan tekun mereka melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan komitmennya. Prawirosentono (2008) mengklaim bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan dalam suatu organisasi oleh individu atau kelompok sesuai dengan keyakinan dan standar etika tertentu. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang benar secara moral dan etis, halal, dan sesuai dengan batasan perundang-undangan. Menurut pendapat para ahli di atas, pekerjaan seorang pegawai setelah menyelesaikan tanggung jawab dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi sesuai dengan moral dan etika menentukan kinerjanya.

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Cara orang berpikir dan bertindak di tempat kerja dapat digunakan untuk menggambarkan budaya secara khusus. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, menurut Sedarmayanti (2007) Adanya budaya kerja akan memfasilitasi aklimatisasi karyawan di tempat kerja dan membantu mereka dalam memahami tindakan yang harus diambil sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan menjunjung nilai-nilai tersebut sebagai standar perilaku untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. posisinya.

Budaya kerja digambarkan oleh Sulaksono (2019) sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa sulit untuk memberikan kinerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang baik dan positif yang didukung

oleh sikap dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk mengatasi masalah internal dan eksternal di tempat kerja, budaya kerja sebagai pola pikir telah diidentifikasi dan diciptakan melalui waktu. Budaya kerja yang positif akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal kerja sama tim, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja.

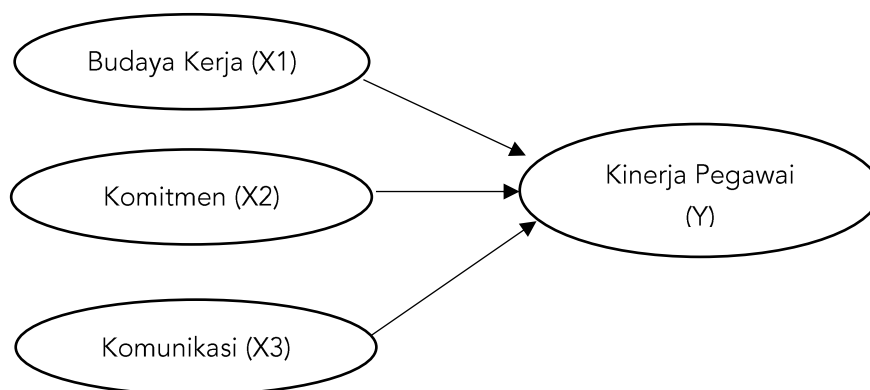
Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Semakin tinggi komitmen, semakin besar dampaknya pada karyawan, dan orang ingin tetap berada di agensi dan selalu berkinerja lebih baik, klaim Meier & Spector (2015) dan Luthans *et al.* (2006) menegaskan bahwa komitmen dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik, turnover yang rendah, dan ketidakhadiran yang minimal. Lingkungan tempat kerja, terutama yang mendukung dan mempromosikan karyawan, serta menjadi rekan kerja yang baik dan bersedia membantu, adalah hasil lain yang terkait dengan komitmen.

Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan komunikasi adalah untuk mencerahkan (menjadi informatif) dan mengubah persepsi (persuasif). Sementara komunikasi persuasif berusaha untuk mempengaruhi sikap, keyakinan, atau perilaku, komunikasi informatif berusaha untuk mengirimkan pesan atau pendapat (Effendy, 2017). Seorang pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan. Karyawan juga berinteraksi dengan atasan mereka ketika mereka membutuhkan bimbingan atau mengalami masalah dan membutuhkan bantuan. Semua komunikasi selama pelaksanaan tugas ini ditunjukkan untuk memastikan bahwa tujuan kinerja yang telah ditentukan berhasil dipenuhi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah yang harus divalidasi. Rumusan masalah berikut ditawarkan oleh penulis artikel ini sebagai hipotesis:

H1 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

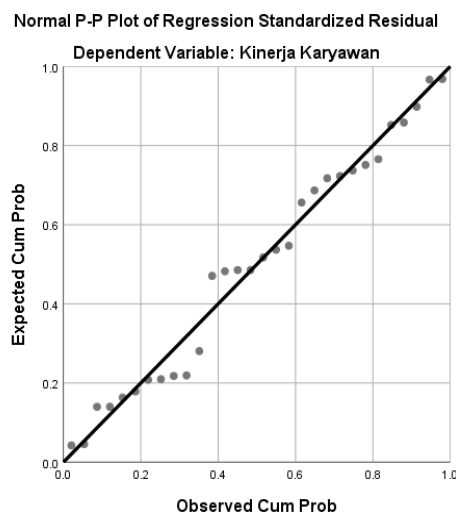
- H2: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4: Budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi. Besarnya sampel adalah 30 responden yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Metode sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sensus. Metode analisis data yang digunakan menggunakan metode regresi linier berganda.

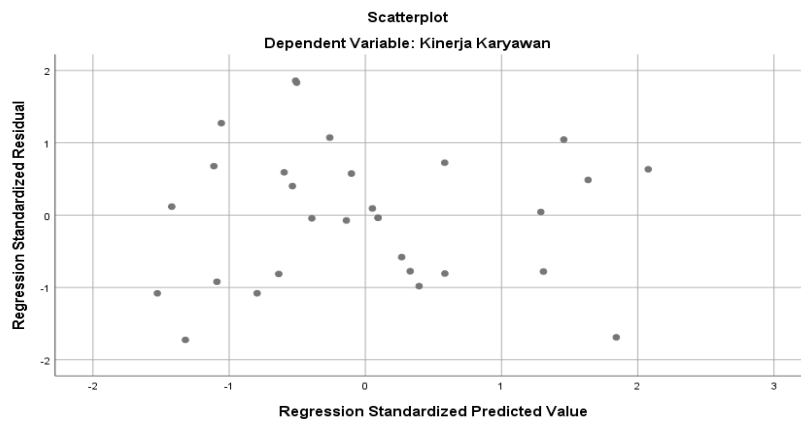
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas item pernyataan dianggap sah jika r hitung > r tabel sama dengan 0,361. Item pernyataan data dalam penelitian ini untuk pengujian setiap variabel untuk budaya kerja, dedikasi, dan komunikasi menghasilkan nilai > 0,361 dan dinyatakan valid. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua butir angket reliabel digunakan sebagai alat pengumpulan data karena nilai Alpha Cronbachnya semuanya lebih besar dari 0,6.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
sumber: Output SPSS diolah,2022

Hasil uji asumsi klasik normalitas (Gambar 2), yang menunjukkan bagaimana data tersebar di sekitar garis diagonal dan bagaimana arah distribusi mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji asumsi klasik multikoleniaritas, karena masing-masing variabel bebas budaya kerja, komitmen, dan komunikasi, memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0, tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikoleniaritas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
sumber: Output SPSS diolah,2022

Hasil uji asumsi klasik heterokedastisitas (Gambar 3), distribusi data (Gambar 3) tampak tidak mengikuti pola tertentu (bersifat acak), dan karena tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas, ini menunjukkan bahwa distribusi data tidak mengikuti pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	Keterangan
X1	Budaya Kerja	0,408	6,466	0,000	Signifikan
X2	Komitmen	0,292	4,752	0,000	Signifikan
X3	Komunikasi	0,249	5,159	0,000	Signifikan
Konstanta	2,236				
Standart Error	2,560				
t tabel	0,3494				
F tabel	2,92				
Adjust R2	0,885				
R	0,947				
F hitung	75,412				
Sig	0,000				
Variabel Terikat = Kinerja Karyawan (Y)					

Persamaan berikut menunjukkan hasil dari perhitungan regresi linier berganda.

$$Y = 2,236 + 0,408 X_1 + 0,292 X_2 + 0,249 X_3$$

Berdasarkan Tabel 2, Ketika masing-masing dari ketiga variabel sama dengan 0, variabel Y digambarkan dengan konstanta (a) = 2,236. Besar kecilnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien regresi X1, yaitu 0,408 . Hubungan antara budaya kerja (X1) dengan kinerja karyawan bersifat searah sebagai hasil dari koefisien regresi positif. Ini menunjukkan bagaimana budaya kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan jika diciptakan dan ditingkatkan.

Koefisien regresi X2 menunjukkan kekuatan hubungan antara X2 (komitmen) dengan kinerja karyawan (Y) (komitmen) sebesar 0,292. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa, bila diterapkan dengan benar, X2 (komitmen) memiliki dampak langsung terhadap kinerja pekerja. Akibatnya, komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh X3 (komunikasi), yang ditunjukkan dengan koefisien regresi X3 (komunikasi) sebesar 0,249. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa, bila digunakan dengan benar, X3 (komunikasi) memiliki dampak langsung terhadap kinerja pekerja. Akibatnya, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja.

Budaya kerja (X1), komitmen (X2), dan komunikasi (X3) semuanya berkorelasi secara signifikan dan langsung dengan kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,947. (Y). Kedekatan koefisien memungkinkan kita untuk mengklasifikasikan asosiasi ini sebagai kuat. Karena suatu hubungan harus memiliki koefisien korelasi satu agar dapat disebut sempurna (baik dengan angka positif maupun negatif).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai (*adjusted R square*) sebesar 0,885. Budaya kerja (X1), komitmen (X2), dan komunikasi (X3) merupakan komponen-komponen yang secara keseluruhan dapat memberikan kontribusi sebesar 88,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan faktor-faktor lain menyumbang 11,5% sisanya dari variabel lain.

Berdasar hasil analisa data (Tabel 1), t hitung = 6,466 dan t tabel = 0,349 karena t hitung melebihi t tabel atau ada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, temuan menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, dalam arti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Hubungan antara variabel komitmen dengan kinerja pegawai (Tabel 1), t hitung = 4,752 dan t tabel = 0,349 karena t hitung melebihi t tabel atau ada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, temuan menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, dalam arti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Sedangkan hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai (Tabel 1), t hitung = 0,5159 dan t tabel = 0,349 karena t hitung melebihi t tabel atau ada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, temuan menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, dalam arti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Dilihat dari hasil analisa regresi berganda, budaya kerja mempunyai koefisien regresi paling besar, hal ini menunjukkan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sangat jelas dari temuan analisis bahwa budaya kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Budaya kerja suatu organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Tika (2006), karena ketika budaya kerja yang positif terbentuk maka kinerja pegawai akan meningkat dan maksimal. Indikator yang berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang pekerjaan, sikap, dan perilaku di

tempat kerja, serta pengaturan dan kerjasama kolegal, digunakan untuk mengukurnya dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menyatakan bahwa budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Adha *et al.*, 2019). Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetya (2011) yang menemukan bahwa budaya kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi berdampak positif terhadap kinerja dan perilaku pegawai. Jika budaya kerja tetap terjaga, kinerja karyawan terbaik dapat diantisipasi. Upaya Koperasi Pegawai Redrying Bojonegoro untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja (KAREB) (Pradana, 2012). Ia menambahkan bahwa seorang karyawan akan berkinerja lebih baik di tempat kerja jika budaya kerja yang diterapkan lebih kuat (disiplin karyawan yang tinggi, dan selalu percaya diri) di tempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Purnamasari (2015) di Kantor Sekretariat pemerintah Kabupaten Donggala bahwa budaya kerja dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, sehingga penting untuk Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang untuk meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, budaya kerja yang positif akan mudah terbangun, jika pimpinan bisa memberikan contoh kepada bawahannya

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data memperlihatkan dengan jelas bahwa komitmen terbukti berdampak besar terhadap produktivitas pekerja. Indikator komitmen dalam penelitian ini meliputi loyalitas agensi, kesediaan untuk mengambil pekerjaan tambahan, kepatuhan terhadap aturan, menjaga kerahasiaan agensi, dan kesediaan untuk berkorban. Hasil studi tentang komitmen yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang mengungkapkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi komitmen adalah kesediaan untuk menerima tenaga ekstra dan berkorban. Karyawan yang mau bekerja ekstra dan berkorban tidak diragukan lagi memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Untuk mencapai hasil yang terbaik, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dengan meningkatkan atau menciptakan komitmen. Menurut penelitian Julistia, (2015) sebelumnya, dedikasi Pak Sejahtera kepada timnya di PT. Putra Jaya memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerjanya, baik secara parsial maupun simultan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan itu. Argumen lain yang mendukung hal ini adalah klaim yang dibuat oleh Pamungkas (2014) dan Cahyani *et al.* (2020) bahwa kinerja dapat ditingkatkan jika seorang karyawan cukup berkomitmen pada organisasi perusahaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil investigasi memperjelas bahwa kinerja pekerja ternyata sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Elemen dasar komunikasi dalam penelitian ini adalah indikator pemahaman, kenikmatan, efek pada sikap, hubungan yang lebih baik, dan perilaku bersama. Indikator kesenangan dan hubungan yang diperkuat adalah pendorong utama komunikasi, menurut penelitian tentang topik yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Memang benar bahwa komunikasi yang efektif

berkontribusi pada hubungan karyawan yang baik. Dalam rangka memberikan kinerja terbaik, hal ini dapat menumbuhkan hubungan yang harmonis dan meningkatkan kenikmatan kerja bagi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lawasi & Triatmanto (2017) yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi dapat mengubah sikap. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, komunikasi di Hotel Sahid Montana 1 Kota Malang meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan positif

SIMPULAN

Budaya kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja personel yang terlatih untuk Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Dengan kata lain, budaya kerja organisasi mempengaruhi produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang lebih baik akan mengarah pada peningkatan kinerja pekerja. Komitmen berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang. Dengan kata lain, seberapa baik kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang lebih besar akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas staf. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang berkinerja lebih baik apabila komunikasi dilakukan secara teratur dan efektif. Dengan kata lain, pendekatan komunikasi perusahaan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawannya. Ini menunjukkan bagaimana komunikasi yang ditingkatkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja. Selain itu, karena budaya kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Malang, maka penting untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif. Pada tahap awal bisa dilakukan dengan membiasakan semua pegawai untuk bersikap positif seperti disiplin, menjaga kebersihan, memelihara fasilitas operasional dan sikap positif lainnya..

Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang diharapkan untuk memprioritaskan menjaga kebersihan lingkungan dan fasilitas operasional karena kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan dengan menjaga fasilitas yang ada dan memperhatikan kebersihan. Penting untuk lebih memperhatikan ketaatan dalam mengikuti aturan saat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan dedikasi. Sedangkan untuk meningkatkan komunikasi antara rekan kerja dan pemimpin, disarankan organisasi untuk lebih memperhatikan budaya mendengarkan, yang melibatkan mendengarkan pemikiran, pendapat, dan saran rekan kerja.

Mengingat penelitian ini masih memiliki keterbatasan tertentu, disarankan untuk diperluas dengan memasukkan lebih banyak variabel yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan seperti variabel kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *SJurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Cahyani, R. Anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.

- Cangara, H. (2016). *Pengantar ilmu komunikasi*. Rajagrafindo Persada.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2008). *Behavior in organizations, Eighth Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen edisi 2*. BPF.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. *AGORA*, 3(1), 138–144.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Luthans, F., Purwanti, S., & Yuwono, V. A. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi 10*. Penerbit Andi.
- Machwati, A., & Wibowo, U. B. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156–172. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6333>
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14. In *PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. Remaja Rosdakarya Offset.
- Meier, L., & Spector, P. (2015). *Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Pamungkas, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Pradana, R. G. R. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Prasetya, A. E. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Banyuwangi*. Universitas Jember.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumberdaya manusia kebijakan kinerja karyawan : kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. BPF.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2003). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Adminitrasi Negara.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Grasindo.
- Wuradji. (2008). *The Educational leadership : Kepemimpinan Transformasional*. Gama Media.