

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
PT. SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT**

SKRIPSI



Oleh :

YUSNIA IZZATINISA
NPM. 1642010071

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2020

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
PT. SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT**

Oleh :

YUSNIA IZZATINISA
NPM. 1642010071

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 14 Januari 2020.

Menyetujui,

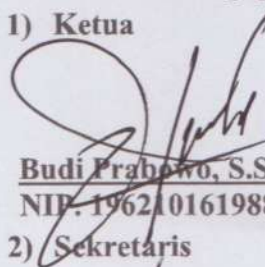
Pembimbing Utama



Dr. Rusdi Hidayat N. ST. MSi
NIP. 196112241989031007

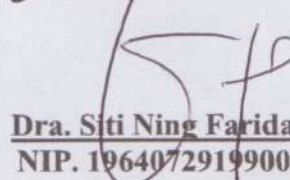
Tim Penguji

1) Ketua



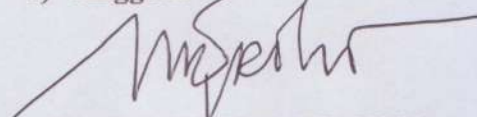
Budi Prabhowo, S.Sos, MM
NIP. 196210161988031101

2) Sekretaris




Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

3) Anggota



Dr. Rusdi Hidayat N., M.Si
NIP. 1961122419890310

DEKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Dr. Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, CHRA.
NIP. 195907011987031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut”

Penelitian skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan pada program Strata-1 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Rusdi Hidayat, M.Si, selaku dosen pembimbing Penelitian Skripsi yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Yth :

1. Bapak Dr. Drs. Ec. Gendut Sukarno, SE.,MS.,CHRA selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si, selaku koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Seluruh dosen pengajar Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Kedua orang tua yang selalu mendukung secara materil maupun non materil.

5. Ibu Yosa dan Mas Niko Ardiatama selaku pembimbing penelitian skripsi serta staf karyawan kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut, terutama Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Umum dan Pengadaan yang telah membantu dalam pengumpulan data perusahaan dan menerima penulis dengan baik.
6. Teman-teman saya, Tasya, Farah, Zellyn, Ersya, Ica, Novi, Viona yang telah memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Seluruh rekan serta pihak yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari dalam laporan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, perlu adanya kritik dan saran dari pihak pembaca. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surabaya, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABTRAKSI.....	xii
BAB I (PENDAHULUAN)	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.	8
BAB II (KAJIAN PUSTAKA)	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Melinda Puspitasari dan Nina Oktarina (2018).....	9
2.1.2 Kristina Munthe dan Ermina Tiodira (2017)	9
2.1.3 Yuni Ambarwati dan Nanik Suryani (2014)	10
2.1.4 Ali Baba (2012).....	10
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.2.2 Komunikasi Internal.....	16
2.2.2.1 Pengertian Komunikasi Internal	16
2.2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal	17
2.2.2.3 Klasifikasi Komunikasi Internal	18
2.2.2.4 Indikator Komunikasi Internal.....	21
2.2.3 Budaya Organisasi	23
2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	23
2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	24
2.2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	25
2.2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	26
2.2.4 Kinerja Karyawan	27
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	27
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.2.4.3 Indikator Kinerja.....	28
2.3 Kerangka Berfikir.....	29
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4 Hipotesis.....	31
BAB III (METODE PENELITIAN)	32
3.1 Definisi Operational dan Pengukuran Variabel Penelitian	32
3.1.1 Definisi Operational.....	32
3.1.2 Pengukuran Variabel.....	33
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel.....	35

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3 Teknik Pengambilan Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	38
3.4.1 Teknik Analisis	38
3.4.1.1 Uji Validitas.....	38
3.4.1.2 Uji Reabilitas	39
3.4.1.3 Asumsi Klasik.....	41
3.4.1.4 Analisis Linier Berganda	44
3.4.1.5 Koefisien Determinasi	44
3.4.2 Uji Hipotesis	45
3.4.2.1 Uji F.....	45
3.4.2.1 Uji T.....	47
BAB IV (HASIL DAN PEMBAHASAN)	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.2 Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan	51
4.1.2.1 Visi.....	51
4.1.2.2 Misi	52
4.1.2.3 Budaya Perusahaan.....	52
4.1.3 Lokasi Perusahaan	53
4.1.4 Logo Perusahaan	53
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan	55

4.1.6 Job Description Perusahaan	55
4.2 Penyajian Data	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.3 Hasil Analisis	66
4.4 Uji Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	71
4.4.1 Uji Validitas	71
4.4.2 Uji Reliabilitas	73
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.4.3.1 Uji Normalitas	74
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas	75
4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	76
4.4.3.4 Uji Autokorelasi.....	77
4.4.4 Analisis Linier Berganda	78
4.4.5 Koefisien Determiniasi	80
4.4.6 Uji Hipotesis	81
4.4.6.1 Uji F (Simultan).....	81
4.4.6.2 Uji T (Parsial)	83
4.5 Pembahasan.....	85
4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	85
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	86
BAB V (KESIMPULAN DAN SARAN)	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan penolakan Ho pada F tabel.....	47
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan penolakan Ho pada T tabel.....	48
Gambar 4.1 Logo PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.....	53
Gamba 4.2 Struktur Organisasi PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut	55
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual	74
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	77
Gambar 4.5 Kurva Uji F.....	82
Gambar 4.6 Kurva Uji T	84
Gambar 4.7 Kurva Uji T	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Tiap Divisi di Kantor Pusat PT. SIER pada tahun 2018	6
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responde Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responde Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responde Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal (X1).....	64
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)	66
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.9 Kolmogorov-Smirnov Test	75

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokolerasi	78
Tabel 4.12 Hasil Analisis Linier Berganda	79
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.14 Hasil Uji F	81
Tabel 4.15 Hasil Uji T	83
Tabe; 4.16 Review Hasil Penelitian Terdahulu	88

ABSTRAKSI

YUSNIA IZZATINISA, 1642010071, PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. SIER.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. SIER (2) pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. SIER (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT.SIER.

Metode ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT.SIER. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 130 responden. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinan, uji F (simultan), uji T (parsial) yang diolah menggunakan SPSS 20 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda yaitu secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi secara parsial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

YUSNIA IZZATINISA, 1642010071, THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HEAD OFFICE OF PT. SIER.

This study aims to determine: (1) the effect of internal communication and organizational culture on employee performance at the head office of PT. SIER (2) the effect of internal communication on employee performance at the head office of PT. SIER (3) the influence of organizational culture on employee performance at PT. SIER.

This method uses quantitative methods. The population in this study were employees of the head office of PT. SIER. The sampling technique uses saturated samples, namely by taking all samples of 130 respondents. Data analysis and hypothesis testing techniques used are multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determinant coefficient analysis, F test (simultaneous), T test (partial) which is processed using SPSS 20 for windows.

Based on the results of multiple linear analysis that simultaneously shows that the independent variable internal communication and organizational culture have a significant influence on employee performance dependent variables. Partially shows that the internal communication variable has no significant effect on employee performance. The organizational culture variable partially shows that it has a significant influence on employee performance.

Keywords: Internal Communication, Organizational Culture, Employee Performance