

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PT.  
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG  
PALEMBANG SRIWIJAYA**

**Skripsi**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi: Hubungan Masyarakat



**Diajukan oleh:  
Fitriana Inayah  
07031181823024**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2021**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)  
TBK KANTOR CABANG PALEMBANG SRIWIJAYA”**

Oleh:

**Fitriana Inayah**

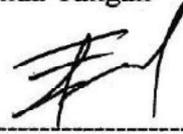
**07031181823024**

Pembimbing I

1. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si

NIP. 198411052008121003

Tanda Tangan



-----

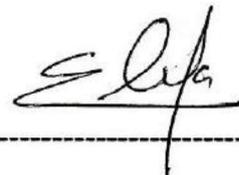
Tanggal

31/05/2022

Pembimbing II

2. Erlisa Saraswati, S.Kpm., M.Sc

NIP. 199209132019032019



-----

31/05/2022

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si

NIP. 1964060619922031001

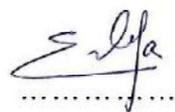
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap  
Tingkat Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Palembang Sriwijaya”**

Skripsi  
Oleh:

**Fitriana Inayah**  
**07031181823024**

Telah dipertahankan di depan penguji  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
pada tanggal 16 Juni 2022

Jabatan	Nama	Tanggal	Tanda Tangan
Ketua	Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si NIP. 198411052008121003	16/22 7	
Sekretaris	Erlisa Saraswati, S.Kpm., M.Sc NIP.199209132019032019	19/22 7	
Anggota	Krisna Murti, S.I.Kom., MA NIP. 19880725201931010	19/22 7	
Anggota	Rindang Senja Andarini, S.I.Kom., M.I.Kom. NIP. 198802112019032011	19/22 7	

Mengetahui,

Dekan FISIP Unsri,  
  
**Prof. Dr. Alfritri, M.Si**  
NIP.196601221990031004

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi,  
  
**Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si**  
NIP.196406061992031001

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitriana Inayah  
NIM : 07031181823024  
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 28 Desember 2000  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi/Hubungan Masyarakat  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 31 Mei 2022  
Yang membuat pernyataan,



**Fitriana Inayah**  
NIM. 07031181823024

## **MOTTO**

*Always do better and make yourself proud.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya* sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya tidak terlepas dari andil dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materiel maupun imateriel. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat perlindungan, keberkahan, keselamatan, kesehatan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
2. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Syafruddin (Alm.) dan Ibu Masnun (Almh.), beserta kakak, keponakan, keluarga besar, sahabat, serta orang-orang terdekat yang penulis sayangi, yang tak henti-hentinya memberikan doa, dukungan, dan semangat baik secara materiel maupun imateriel selama proses penyelesaian skripsi hingga akhir.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE., selaku rektor Universitas Sriwijaya beserta jajarannya yang telah membantu dalam kepengurusan Rektorat Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya beserta jajarannya yang telah membantu dalam kepengurusan Dekanat FISIP Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Husni Thamrin, S.IP selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi dan Bapak Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi yang telah membantu dalam kepengurusan Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Faisal Nomaini S.Sos., M.Si dan Ibu Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu,

pengarahan, serta masukan dalam selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

7. Bapak Krisna Mutri, S.I.Kom., MA dan Ibu Rindang Senja Andarini, S.I.Kom., M.I.Kom., selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya di Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengajaran di dalam maupun di luar kelas perkuliahan selama proses studi.
10. Karyawan jurusan Ilmu Komunikasi terkhusus Mba Elvira Humairah yang senantiasa membantu dan berperan penting dalam persoalan administrasi selama berkuliah di Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Sriwijaya.
11. Teman-teman jurusan Ilmu Komunikasi Angkatan 2018.
12. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun kepenulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan akan penulis terima dengan hati terbuka. Akhirnya, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Indralaya, Mei 2021

Penulis

Fitriana Inayah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>IV</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>XII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XIV</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XV</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XVI</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	9
1.3 TUJUAN PENELITIAN .....	9
1.4 MANFAAT PENELITIAN .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 LANDASAN TEORI.....	11
2.2 KONSEP IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI.....	11
2.2.1 Definisi Iklim Komunikasi Organisasi.....	11
2.2.2 Fungsi Iklim Komunikasi Organisasi.....	13
2.3 BEBERAPA TEORI IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI .....	14
2.3.1 Teori Iklim Komunikasi Organisasi menurut Greenberg & Baron (1993).....	14
2.3.2 Teori Iklim Komunikasi menurut Pace & Faules (2015).....	15
2.4 KONSEP BUDAYA ORGANISASI .....	17
2.4.1 Definisi Budaya Organisasi.....	17
2.4.2 Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi.....	18
2.5 BEBERAPA TEORI BUDAYA ORGANISASI .....	19
2.5.1 Teori Budaya Organisasi menurut Luthans (2006).....	19
2.5.2 Teori Budaya Organisasi menurut Robbins (2008).....	20
2.6 KONSEP KINERJA KARYAWAN.....	21
2.6.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	21
2.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.7 BEBERAPA TEORI KINERJA KARYAWAN .....	23
2.7.1 Teori Kinerja Karyawan menurut Robbins (2006).....	23
2.7.2 Teori Kinerja Karyawan menurut Mathis & Jackson (2013).....	23
2.8 TEORI YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN INI .....	25
2.8.1 Teori Iklim Komunikasi Organisasi menurut Pace & Faules (2015) .....	25
2.8.2 Teori Budaya Organisasi menurut Robbins (2008).....	26
2.8.3 Teori Kinerja Karyawan menurut Mathis & Jackson (2013).....	27

2.9	KERANGKA PEMIKIRAN .....	29
2.10	ALUR PIKIR.....	30
2.11	HIPOTESIS DESKRIPTIF .....	31
2.12	PENELITIAN TERDAHULU .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	DESAIN PENELITIAN.....	36
3.2	DEFINISI KONSEP .....	36
3.3	DEFINISI OPERASIONAL .....	37
3.4	UNIT ANALISIS, POPULASI, DAN SAMPEL.....	40
3.4.1	Unit Analisis dan Unit Observasi.....	40
3.4.2	Populasi .....	41
3.4.3	Sampel .....	41
3.5	DATA DAN SUMBER DATA.....	43
3.5.1	Data .....	43
3.5.2	Sumber Data .....	43
3.6	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN .....	43
3.6.1	Uji Validitas Instrumen .....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas Instrumen .....	44
3.6.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	45
3.7	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	49
3.8	TEKNIK ANALISIS DATA .....	50
3.8.1	Teknik Analisis Statistik Deskriptif .....	51
3.8.2	Teknik Analisis Statistik Inferensial .....	51
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	51
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	51
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas.....	52
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.8.4	Uji Hipotesis.....	53
3.8.4.1	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T).....	53
3.8.4.2	Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F) .....	54
3.8.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	55
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>		<b>57</b>
4.1	PROFIL DAN SEJARAH SINGKAT BANK RAKYAT INDONESIA (BRI)....	57
4.2	VISI DAN MISI PERUSAHAAN .....	59
4.2.1	Visi .....	59
4.2.2	Misi.....	59
4.3	STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN .....	60
4.4	DESKRIPSI TUGAS POKOK DAN FUNGSI KERJA KARYAWAN .....	61
4.5	PRODUK DAN LAYANAN JASA PERUSAHAAN .....	70
4.6	PROGRAM PENYEJAHTERAAN KARYAWAN PERUSAHAAN .....	71
<b>BAB V HASIL DAN ANALISIS.....</b>		<b>73</b>
5.1	GAMBARAN UMUM RESPONDEN PENELITIAN .....	73
5.1.1	Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	73
5.1.2	Usia Responden Penelitian .....	74
5.1.3	Posisi/Jabatan/Bidang Kerja Responden Penelitian .....	75
5.2	ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF .....	76

5.2.1	Analisis Distribusi Frekuensi dan Tingkat Pencapaian Variabel Iklim Komunikasi Organisasi.....	78
5.2.2	Analisis Distribusi Frekuensi dan Tingkat Pencapaian Variabel Budaya Organisasi.....	81
5.2.3	Analisis Distribusi Frekuensi dan Tingkat Pencapaian Variabel Kinerja Karyawan.....	84
5.3	ANALISIS STATISTIK INFERENSIAL.....	86
5.3.1	Analisis Uji Asumsi Klasik .....	87
5.3.1.1	Uji Normalitas .....	87
5.3.1.2	Uji Multikolinearitas.....	88
5.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas .....	89
5.3.2	Analisis Uji Hipotesis.....	90
5.3.2.1	Hasil dan Analisis Pengaruh Parsial (Uji T).....	90
5.3.2.2	Hasil dan Analisis Pengaruh Simultan (Uji F) .....	96
5.3.2.3	Hasil dan Analisis Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ...	98
5.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	98
	<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>101</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>123</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	53
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ).....	61
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	62
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden Penelitian .....	88
Tabel 5.2 Usia Responden Penelitian.....	89
Tabel 5.3 Posisi/Jabatan/Bidang Kerja Responden Penelitian.....	90
Tabel 5.4 Rentangan Skor dan Kategori Pencapaian Dimensi Variabel.....	92
Tabel 5.5 Rentangan Skor dan Kategori Pencapaian Variabel Penelitian .....	93
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi .....	94
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	97
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	99
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas .....	103
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105
Tabel 5.12 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	106
Tabel 5.13 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	111
Tabel 5.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	113
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	114

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Bagan 2.2 Hipotesis Penelitian .....	46
Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Bank Rakyat Indonesia .....	72
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	123
Lampiran 2: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	129
Lampiran 3: Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	130
Lampiran 4: Kuesioner Penelitian.....	131
Lampiran 5: Tabulasi Data Jawaban Responden Penelitian .....	138
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian .....	147
Lampiran 7: Hasil Cek Plagiarisme .....	148

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Sampel pada penelitian ini berjumlah 78 responden yang keseluruhannya merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31% dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,7%. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan  $Y = 14,326 + 0,208 X_1 + 0,252 X_2$  yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan iklim komunikasi organisasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,208 satuan dan setiap penambahan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,252.

**Kata kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

**Pembimbing I**



**Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si**

**NIP. 198411052008121003**

**Pembimbing II**



**Erlisa Saraswati, S.Kpm.M.Sc**

**NIP. 199209132019032019**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya**



**Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si**

**NIP. 196406061992031001**

## ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the influence of organizational communication climate and organizational culture variables on employee performance both partially and simultaneously. This research uses explanative quantitative method with descriptive statistics analysis technique and inferential statistics analysis technique. The sample of this research consists of 78 respondents which all of them are the employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang Sriwijaya Branch Office. The result of the research partially shows that organizational communication climate has a significant effect on employee performance by 31% and organizational culture has a significant effect on employee performance by 35,7%. The result of the research simultaneously shows that the organizational communication climate and organizational culture have a significant effect on employee performance by 30,3%. From the results of multiple linear regression analysis, the equation  $Y = 14,326 + 0,208 X_1 + 0,252 X_2$  means that each addition of one unit of organizational communication climate will increase the value of employee performance by 0,208 units and each addition of one unit of organizational culture will increase the value of employee performance by 0,252.*

**Keywords: Organizational Communication Climate, Organizational Culture, Employee Performance**

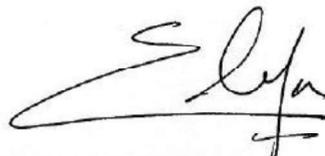
**Pembimbing I**



**Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si**

**NIP. 198411052008121003**

**Pembimbing II**

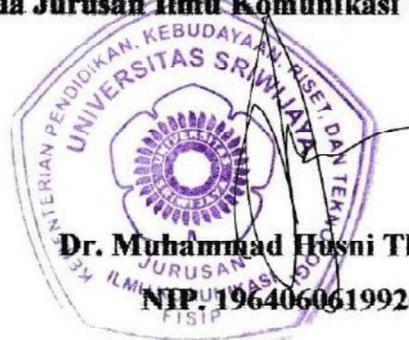


**Erlisa Saraswati, S.Kpm.M.Sc**

**NIP. 199209132019032019**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya**



**Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si**

**NIP. 196406061992031001**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai ilmu yang bersifat multidisipliner, komunikasi pada dasarnya memiliki keterkaitan erat dengan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan memiliki peranan sentral dalam hampir setiap bidang kehidupan manusia. Kehadiran komunikasi sebagai salah satu komponen penting kehidupan salah satunya sangat dirasakan dalam ruang lingkup perusahaan atau organisasi. Karyawan sebagai aset penting perusahaan sangat memerlukan kehadiran komunikasi dengan suasana atau iklim yang positif di dalam organisasi sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dan memberikan hasil kinerja secara maksimal. Hasil kinerja yang memiliki keluaran (*output*) mumpuni merupakan senjata utama perusahaan untuk terus beroperasi secara stabil serta melanggengkan eksistensinya. Dalam merepons hal ini, iklim komunikasi organisasi memiliki indikasi berpengaruh dan mampu meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Sebagaimana disebutkan oleh Pace & Faules (2015), iklim komunikasi organisasi akan menjadi faktor penentu bagaimana produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas dalam suatu organisasi terbentuk. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif memungkinkan terbentuknya produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas kerja yang mumpuni. Setiap gangguan yang terdapat dalam iklim komunikasi organisasi dapat menyebabkan hilangnya efisiensi kerja. Iklim komunikasi organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, iklim komunikasi organisasi yang tidak kondusif memicu penurunan tingkat kinerja karyawan.

Iklim dapat didefinisikan sebagai “kualitas yang relatif bertahan lama dalam lingkungan internal organisasi yang: (a) dialami oleh para anggotanya, (b) memengaruhi perilaku mereka, dan (c) dapat dijelaskan dalam bentuk nilai-nilai melalui seperangkat karakteristik atau lingkungan tertentu (Taguiri dalam Nordin et. al., 2014). Iklim mengatur suasana dalam organisasi yang dapat mendorong atau menghambat proses komunikasi. Organisasi dengan iklim komunikasi yang kondusif akan mampu mendorong partisipasi dan kontribusi para pekerja, memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang bebas dan terbuka, serta

memungkinkan adanya resolusi konflik yang bersifat konstruktif. Sebaliknya, organisasi dengan iklim komunikasi organisasi yang bersifat defensif dapat membuat karyawan tidak berani menyuarakan pendapatnya dan menyimpan opini mereka untuk diri mereka sendiri, terlalu berhati-hati dalam membuat pernyataan, dan mengalami penurunan semangat kerja. Perubahan iklim komunikasi organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan (Pace & Faules, 2015). Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan atau anggota organisasi, diperlukan iklim komunikasi organisasi yang kondusif, yang mampu menciptakan atmosfer dan interaksi yang baik antar sesama anggota organisasi baik dalam lini atas maupun bawah, sehingga semua anggota organisasi dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan apa yang ditargetkan dalam organisasi.

Redding dalam Pace & Faules (2015) bahkan menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi organisasi dapat memengaruhi cara hidup masing-masing anggota organisasi serta memberikan pedoman bagi keputusan perilaku mereka. Keputusan-keputusan tersebut menyangkut hal-hal seperti keputusan untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk dapat jujur dalam bekerja, untuk mengejar kesempatan dalam organisasi dengan bersemangat, untuk memberikan dukungan kepada sesama anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas dengan kreatif, hingga untuk menawarkan berbagai ide-ide inovatif yang berguna bagi penyempurnaan organisasi hingga berbagai kegiatan operasionalnya. Semua keputusan-keputusan tersebut sangat dipengaruhi oleh iklim komunikasi (Pace & Faules, 2015). Iklim komunikasi yang tidak kondusif dapat sangat merusak berbagai keputusan yang dibuat oleh tiap-tiap anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan berkontribusi untuk organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi penting untuk terciptanya iklim komunikasi yang kolaboratif.

Iklim komunikasi organisasi pada intinya merupakan komponen penting dalam organisasi dan memainkan peran sentral yang sangat mampu memengaruhi bagaimana suatu organisasi akan menjalankan aktivitasnya dan bagaimana

karyawan akan menjalankan kinerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam sebuah organisasi merupakan penentu utama bagaimana suatu iklim komunikasi organisasi dalam suatu organisasi akan terbentuk. Iklim komunikasi yang terbentuk dalam suatu organisasi tentu akan mendapatkan atensi dari para anggota organisasi. Apa yang dirasakan oleh anggota organisasi terhadap iklim organisasi akan memicu perasaan puas atau tidak puas dalam berkomunikasi (Muhammad, 2008). Iklim komunikasi organisasi yang efektif merupakan alat yang dapat merekatkan hubungan antar tiap-tiap SDM yang ada di dalam organisasi sehingga mampu menjadi pondasi yang kuat untuk dapat mencapai kesuksesan organisasi.

Selain memerlukan adanya iklim komunikasi yang baik, organisasi atau perusahaan juga memerlukan budaya organisasi yang baik untuk dapat mendukung kinerja karyawannya. Budaya organisasi pada dasarnya juga memiliki keterkaitan dengan persoalan komunikasi. Littlejohn & Karen dalam Handayani (2012) menyebutkan bahwa “*Organizational culture is something that is made through everyday interaction within the organization—not just task work but all kinds of communication.*” Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dibentuk dari interaksi di dalam organisasi, bukan hanya interaksi yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan anggota organisasi saja, melainkan semua bentuk komunikasi dan interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dalam hal ini juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ogbonna dalam Kock (2015) dengan judul *Impact of Organisational Culture on Job Stress and Burnout in Graded Accommodation Establishments in the Free State Province, South Africa* menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam banyak hal, misalnya motivasi kerja yang lebih besar, pandangan yang lebih positif tentang organisasi, serta pengurangan stres kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan semakin meningkatkan performa kinerja karyawan, dan sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Budaya dapat diartikan sebagai hasil dari interaksi antara karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang cukup lama dalam organisasi, dan komunikasi

memainkan peranan penting dalam meningkatkan budaya yang sehat dalam organisasi tersebut. Somacescu et. al (2016) mengemukakan bahwa setiap organisasi pada hakikatnya memiliki keunikan atau karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain. Setiap organisasi memiliki seperangkat elemen budayanya sendiri seperti bahasa, simbol, praktik, sejarah, dan fakta sosial yang membuat organisasi itu unik. Schein dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar organisasi yang dibentuk, ditemukan, serta dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka beradaptasi dengan masalah-masalah eksternal dan internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Ghasemi dalam Marta & Triwijayanti (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah struktur adat, tradisi, norma dan etika yang ada turun temurun dan secara berkelanjutan digunakan diantara karyawan dalam organisasi. Sama halnya dengan iklim komunikasi organisasi, budaya organisasi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam suatu organisasi serta memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan yang ada dalam organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Moeljono (2005) yang mengatakan bahwa budaya organisasi atau budaya korporat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan pedoman sikap para anggota organisasi yang akan menjadi ciri khas identitas suatu organisasi.

Robbins dalam Hakim & Kusdiyanto (2012) menerangkan bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam: (1) membentuk perbedaan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) budaya berfungsi menyampaikan rasa identitas kepada para anggota organisasi, (3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batas ketertarikan individu, (4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial, budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, (5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. Pada intinya, budaya memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mencapai tujuan organisasi. Dengan

adanya budaya organisasi, karyawan dapat mengatasi keambiguan dan dapat menjalankan kinerjanya sesuai dengan nilai-nilai penting dan bermakna yang sudah mengakar dalam organisasi.

Kinerja karyawan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan baik dalam bentuk perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan jelas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat berupa perubahan ekonomi, kondisi pasar, kompetitor, pelanggan, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat berupa persoalan motivasi, kestabilan emosi, keterampilan, hingga iklim komunikasi dan budaya organisasi yang telah dipaparkan sebelumnya. Kinerja dalam hal ini merupakan rangkaian gabungan dari kapabilitas, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau segelintir orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar norma hukum, serta sesuai dengan etika dan moral. Milner dalam Sutrisno (2009) mengemukakan pengertian lain mengenai kinerja di mana ia menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian sikap atau perilaku seorang anggota organisasi atau sekelompok anggota organisasi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja anggota atau karyawan yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, masing-masing unit kerja yang ada dalam organisasi wajib dinilai kinerjanya secara objektif. Kinerja karyawan yang tinggi dan mumpuni merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki indikasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Ada cukup banyak penelitian yang membahas mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi atau budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Mayoritas penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi maupun

budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang diadakan Irawan & Venus (2016) dengan judul *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat* menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Keluarga Berencana Kota Administrasi Jakarta Barat. Hakim & Kusdiyanto (2012) dalam penelitian terdahulunya yang berjudul *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surabaya)* juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surabaya dalam dimensi ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas. Handayani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta Tahun 2011* menyatakan iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi sama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Pemahaman akan pentingnya iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam menunjang kinerja karyawan mendorong organisasi atau perusahaan untuk dapat menciptakan iklim komunikasi yang kondusif dan budaya organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang memberikan atensi terhadap iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi di dalam lingkup internalnya adalah Perusahaan BUMN PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya yang gencar memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam sektor perbankan. Penelitian mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sangat penting untuk dilakukan karena sejumlah alasan yang dapat dirincikan secara singkat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, iklim komunikasi organisasi maupun budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Dari berbagai literatur pustaka yang ditinjau, kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan disebabkan oleh berbagai

faktor yang diantaranya adalah iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Hal ini juga dibuktikan dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Namun, penelitian lanjutan perlu diadakan kembali guna memberikan kontribusi terhadap penelitian sejenis dengan meneliti secara bersama-sama/secara simultan variabel iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan sekaligus memberikan kebaruan terhadap penelitian sejenis dalam literatur akademis.

2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki upaya dalam mengembangkan dan memelihara iklim komunikasi organisasi yang kondusif dan budaya organisasi yang baik dalam berbagai tindakan konkret yang telah dilakukan diantaranya:
  - a. Menyediakan Program *Corporate Communication* yang dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan sekaligus memelihara komunikasi yang efektif dalam perusahaan dalam rangka mendukung kinerja manajemen dan karyawan sehingga mereka dapat saling berkoordinasi dalam menjalankan aktivitasnya dan mencapai tujuan strategis dan target perusahaan. Penyelenggaraan program ini membawa BRI meraih *Best of the Best Communications 2021* dalam ajang *BUMN Corporate Communications & Sustainability Summit 2021*.
  - b. Menyediakan Program Pengembangan Karyawan yang dibentuk dengan tujuan untuk membantu seluruh karyawan dalam mengembangkan diri dan berkontribusi lebih baik kepada perusahaan. Program ini meliputi Program Pengembangan Manajemen, Program Pengembangan Kompetensi, dan Program Pendidikan Master dan Doktoral. Program Pengembangan Manajemen merupakan program edukasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam persiapan meraih posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Program Pengembangan Kompetensi merupakan program edukasi yang berbasis pada analisis hasil kompetensi, tuntutan perusahaan, dan kondisi aktual pada unit kerja perusahaan. Program Pendidikan Master dan Doktoral merupakan program pengembangan edukasi yang bertujuan

untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan dengan memberikan kesempatan mengenyam edukasi formal dalam tingkatan master dan doktoral.

- c. Menyediakan Program *Talent Management System & Employee Value Proposition* yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan mempersiapkan karyawan dalam beradaptasi pada ekosistem digital dan menghadapi tantangan masa depan. Program ini berbasis pada *re-train, re-skill, dan culture development* yang diharapkan dapat membantu karyawan dalam memberikan performa terbaiknya untuk perusahaan.
  - d. BRI memerhatikan kesejahteraan karyawannya dengan meningkatkan tiga pilar utama dalam pengelolaan karyawan yang meliputi *People, Culture, dan Organization*. Pilar *People* berorientasi pada proses *grooming talent* dan menciptakan *great leader* dengan pengembangan talenta yang sistematis melalui berbagai program. Pilar *Culture* membangun budaya perusahaan yang kuat melalui internalisasi *core values* ke seluruh pekerja agar tercipta *digital mindset* dan implementasi *BRI Group One Culture*. Serta pilar *Organization* bertujuan untuk meningkatkan kompetensi organisasi dan membangun organisasi berbasis digital.
3. Selain memiliki berbagai program yang merupakan tindakan nyata PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam mengembangkan dan memelihara iklim komunikasi organisasi yang kondusif dan budaya organisasi yang baik di perusahaannya, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk juga memiliki keunggulan dibanding perusahaan lainnya yang merefleksikan komitmen BRI untuk menjaga iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi guna menunjang kinerja karyawannya. Keunggulan ini meliputi berbagai penghargaan yang diraih dalam bidang komunikasi dan budaya organisasi, antara lain:
- a. BRI meraih *Best of the Best Communications 2021* dalam ajang *BUMN Corporate Communications & Sustainability Summit 2021*.

- b. BRI meraih *Platinum Winner* sebagai *Best of the Best Public Relations* kategori BUMN dalam ajang *Public Relations Indonesia Awards 2022*.
- c. BRI meraih *Gold Award* pada bidang *Talent Management Program* dalam ajang *Human Capital Management Excellence Award* yang diselenggarakan oleh *Brandon Hall Group International 2021*.
- d. Serta berbagai penghargaan lainnya.

Berdasarkan latar belakang dan alasan penelitian yang telah dijelaskan di atas, penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang Sriwijaya?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang Sriwijaya?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang Sriwijaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang Sriwijaya.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan tingkat kinerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang Sriwijaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dilakukannya penelitian ini akan dijabarkan secara teoritis dan secara praktis, yakni sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah berkontribusi dalam memberikan sumbangsih literatur khususnya di bidang ilmu komunikasi. Penelitian ini juga memberikan informasi teoritis bagi peneliti lain, memantik diadakannya penelitian lanjutan serta pengembangan teori dalam bidang komunikasi organisasi, sekaligus pengembangan studi ilmu komunikasi.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi akademisi ilmu komunikasi, perusahaan/organisasi, maupun masyarakat secara umum dalam menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan. Rujukan ini dapat digunakan untuk membuat peningkatan kerja yang lebih variatif dan inovatif dalam perusahaan, sekaligus memberikan ilmu dalam bidang kajian ilmu komunikasi.
2. Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi maupun saran tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah masukan dan menjadi bahan tambahan kajian evaluasi bagi pemilik atau pengelola perusahaan dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfatih, A. (2016). *Dasar-Dasar Metodologi Sosial*. Palembang: UPT Penerbit dan Percetakan.
- Ardial. (2014). *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam - Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1 (1), 270-285.
- Bucata, G., & Rizescu, A. M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work of Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 50.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- CNBC Indonesia. (2021). *BRI Dinobatkan Bank Terbaik di RI Versi The Asian Banker*. Dipetik Mei, 15, 2022 dari CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210623093714-17-255243/bri-dinobatkan-bank-terbaik-di-ri-versi-the-asian-banker>
- Daft. (2009). *Management: Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, A. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behaviour in Organization (Fourth Edition)*. Boston: Allyn and Bacon.

- Hakim, L., & Kusdiyanto. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 53-77.
- Handayani, S. W. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta Tahun 2011*. Tesis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4 (2), 122-132.
- Juliana, Lie, D., Efendi, & Theresa, S. I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 2 (1), 9-16.
- Kokt, D. (2015). Impact of Organisational Culture on Job Stress and Burnout in Graded Accommodation Establishments in the Free State Province, South Africa. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (6), 1198-1213.
- Kriyantono, R. (2007). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2017). *Theories of Human Communication Eleventh Edition*. Illinois: Waveland Press, Inc.
- Luthans, J. F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal BISMA - Bisnis dan Manajemen*, 8 (2), 218-236.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resource Management*. Thomson Learning.
- McKenna, E., & Beech, N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan (Cetakan Kedua)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muhammad, A. (2008). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8 (1), 28-36.
- Musa, F. K. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Beteng Trade Center (BTC) Solo*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Program Studi Manajemen.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nordin, S. M., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., Hashim, H., Wan Ahmad, W. F., & Abdullah, A. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1046-1058.
- Nurlidia, R. F., & Rohanda. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik - Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Edulib*, 8 (1), 47-58.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2 (2), 1-10.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., & Lian, B. (2019). Upaya Meningkatkan Kepercayaan pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4 (1), 10-20.
- Purwanto, E. A. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan, & Sunarto. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahrani, S. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Pegeri Sipil Di Kanwil Kementerian Agama Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sanusi, A (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for Business (Buku 1 dan Buku 2 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. (2021, Agustus 25). *Tempo.Co. Bank dengan Aset Terbesar di Indonesia dari Bank Mandiri Hingga BTN*. Dipetik Oktober 13, 2021, dari Tempo. Co: <https://bisnis.tempo.co/amp/1498502/5-bank-dengan-aset-terbesar-di-indonesia-dari-bank-mandiri-hingga-btn>
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Somacescu, S. M., Barbu, C. M., & Nistorescu, T. (2016). Investigating the Relationship Between Organizational Communication and Organizational Culture. *Journal of Management and Marketing*, 0 (1), 91-100.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tempo. Co. (2021). *BRI "Tempat Bekerja Terbaik di Asia" Versi HR Asia*. Dipetik Mei, 15, 2022 dari Tempo. Co: <https://bisnis.tempo.co/read/1503685/bri-tempat-bekerja-terbaik-di-asia-versi-hr-asia>

Walujo, D. A., & Subijantoro, D. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.  
Surbaya: UNESA University Press.

Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis (Edisi Pertama)*.  
Yogyakarta: Graha Ilmu.