



Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kinerja karyawan generasi millennial di Sd Al-irsyad surabaya

Teuku Mochammad Rafly Zulfikar^{1*} Kristiningsih²

Universitas Wijaya Kusuma¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: teukurafly28@gmail.com

Abstract

This study examines organizational communication, organizational culture, and leadership style on the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. The independent variables of the study are organizational communication (X1), organizational culture (X2), and leadership style (X3), while the dependent variable is the performance of millennial employees (Y). In this research, a quantitative method is applied with an emphasis on hypothesis testing and the need for measurable data. Data is obtained from both primary and secondary sources. The determination of the sample size uses non-probability sampling method, specifically purposive sampling, with a total sample size of 72 respondents meeting the criteria of being millennials born between 1981 and 1995. Hypothesis testing is conducted using multiple linear regression analysis. The findings reveal that organizational communication significantly influences the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. Organizational culture also significantly affects the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya. However, leadership style does not have a significant impact on the performance of millennial employees at SD Al-Irsyad Surabaya.

Keywords: organizational communication, organizational culture, leadership style Millennial generation employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan keterampilan beradaptasi secara cepat terhadap terjadinya perubahan pada dasarnya dilakukan secara terarah dengan tepat dan cepat bertujuan meningkatkan kinerja pada karyawan. Kinerja sendiri aktivitas kerja oleh karyawan memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap keseluruhan kinerja organisasi. kunci untuk mencapai kinerja yang optimal.

Budaya organisasi juga berperan sebagai sarana untuk mencapai kinerja maksimal. Perusahaan harus melihat serta memperhatikan komunikasi organisasi. Bahwa interaksi efektif sesama rekan kerja maupun antara rekan kerja dengan pemimpin. Setiap organisasi mempunyai peran sentral terutama pada organisasi dalam efektivitas.

Teknologi yang perkembangannya yang semakin pesat akan mempercepat perubahan tren perilaku masyarakat. Perusahaan harus merancang kebijakan untuk mengantisipasi perbedaan budaya. Variasi ini bisa mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi dalam kepuasan kerja, keinginan untuk pindah kerja, prestasi individu, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Pemimpin berperan penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang tinggi. Dimana pemimpin harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menghadapi perubahan yang selalu akan datang. Akan tetapi atasan juga harus mendengarkan masukan dari bawahan agar mendapatkan pendapat dan pertimbangan dari bawahan. hal ini mendorong partisipasi dan kontribusi untuk meningkatkan komitmen karyawan yang berkualitas pada putusan yang lebih baik.

Teuku Mochammad Rafly Zulfikar. Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya

Berdasarkan pada uraian diatas dijelaskan bahwa dari penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini valid. Menurut penelitian ini memenuhi asumsi- asumsi yang terdapat regresi linier. Bahwa komunikasi budaya organisasi serta gaya kepemimpinan menurut (Junjung dan Dewey, 2016) memiliki nilai yang signifikan hal ini terjadi karena memiliki peran menciptakan SDM berkualitas dan perusahaan yang berkembang.

Budaya organisasi menurut (Mutiara.dkk 2020) berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, komunikasi organisasi terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini memiliki pengaruh simultan pada kinerja karyawan.

Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki menurut (Christian wiradendi, dkk 2021) berpengaruh yang signifikan terhadap karyawan karena pemimpin dapat menunjang keberhasilan karyawan dan perusahaan. Maka dapat disimpulkan apabila memiliki komunikasi serta budaya organisasi yang cukup baik maka karyawan merasakan nyaman dalam hal bekerja sehingga menjadikan karyawan mengurangi niat pindah dan mencari tempat kerja baru.

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui kebenaran dari penelitian sebelumnya bahwa dari komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan metode untuk memberi aturan peran serta hubungan sumber daya manusia berperan yaitu tenaga kerja diharapkan membentuk menjadi efisien dan efektif, serta memanfaatkannya dengan optimal dalam tujuan pihak berkepentingan. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan konsep tenaga kerja adalah individu dengan kebutuhan dan keinginan, bukan sekadar mesin atau sumber daya bisnis. Dalam MSDM, manusia dianggap sebagai unsur utama yang menjadi fokus.

Peranan Manajemen sumber daya manusia

Peranan pada manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki signifikansi tujuan perusahaan, peranan ini juga dibandingkan sumber daya alam tidak kalah penting. apabila sumber daya pada alam memiliki kuantitas tinggi dan tidak tersedia dukungan sumber daya manusia yang memadai untuk mengolahnya maka menjadi kurang bermanfaat (Muhammad raffi & seno andri 2015).

komunikasi organisasi

komunikasi organisasi adalah bentuk pertukaran unit-unit komunikasi untuk bertukar pesan dalam suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang sama. Komunikasi organisasi mempunyai peranan sentral untuk efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan. Dalam suatu perusahaan juga memikirkan tentang komunikasi antar individu maupun kelompok atau organisasi dengan baik, apabila komunikasi dilakukan secara baik maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan pekerjaan secara efektif (Goldhaber 1986).

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah makna dikembangkan organisasi dalam yang dipatuhi para anggota atau karyawan untuk membedakan suatu Pemikiran bersama menjadi pembeda individu organisasi satu dari yang lain. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku secara langsung dampak besar pada karyawan, yang menciptakan lingkungan membangun atau merusak perusahaan, dan hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta nyaman individu dalam proses kegiatan menyelesaikan tugas atau bekerja. (Safaria, 2004:9).

Teuku Mochammad Rafly Zulfikar. Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya

Gaya kepemimpinan

Pemimpin perilaku seseorang mampu mempengaruhi seperti yang ia lihat dan mampu untuk melakukan tujuan yang diinginkan pemimpin. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasi, berperilaku baik (Solaja & Oguntala, 2016), memotivasi karyawan (Anderson et al, 2016). Pemimpin dapat dapat mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan generasi milenial mencapai tujuan pribadi mereka karena individualistis dan egois (Anderson et al, 2016), terutama generasi milenial yang menyukai tantangan (Moorty, 2014). Pemimpin ini mendorong untuk berpartisipasi meningkatkan komitmen karyawan yang mengarah pada keputusan pada kualitas yang lebih baik (Amanchukwu, dkk 2015).

Pengaruh antar Variabel

Perbedaan generasi menghasilkan pola pikir yang berbeda serta karakter, yang pada gilirannya membangun identitas yang unik bagi setiap individu. Adapun contohnya seperti generasi Y (millennial) lahir tahun 1981-1995 perbedaan generasi ini sangat berpengaruh dalam perusahaan oleh karena itu pihak perusahaan menganalisis Budaya kerja yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam merekrut tenaga kerja diperlukan sesuai dengan penetapan standar. Untuk memenangkan persaingan di era sekarang ini harus memiliki Budaya yang kuat adalah ketika anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang nilai-nilai inti yang diterapkan dalam berorganisasi. (Mutiara.dkk 2020). Berkomunikasi dengan karyawan menetapkan standar etika yang jelas sehingga tidak ada lagi ketakutan dalam berkomunikasi atau meminta pendapat dari bawahan ke atasan karena banyak sekali di era sekarang ini banyak yang tidak berani berkomunikasi dengan atasan sehingga dapat menyebabkan kurangnya komunikasi dalam suatu organisasi (Christian wiradendi, dkk 2021). Pemimpin dapat berkomunikasi dengan karyawan meskipun mereka tidak berada di kantor yang sama dan harus memahami teknologi yang baru untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan membangun hubungan antar karyawan. Apalagi generasi millennial akan mencapai 75% dari total tenaga kerja saat ini. Karakteristik dan sifat generasi millennial sangat cerdas dengan teknologi, multitasking, menginginkan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja.

H1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial

Komunikasi menggunakan konteks organisasi berdampak positif dengan signifikan pada kinerja karyawan milenial. Temuan ini sesuai penelitian Akbar (2015) dan Simmons (2015), serta teori yang dijelaskan oleh Sukoco (2007:52).

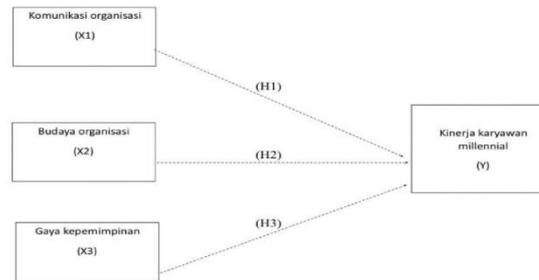
H2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial

Menurut penelitian Lina (2014) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3) Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial

Penelitian yang dilakukan (Bryan Johannes) dalam penelitiannya menghasilkan Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dengan signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh antar variabel secara keseluruhan dapat dilihat di Gambar 1.



Sumber: data diolah, 2023

Gambar 1. MODEL ANALISIS

METODE PENELITIAN

Penelitian menerapkan metode kuantitatif, menggunakan pendekatan survei sebagai metodologi utamanya untuk mengumpulkan data dan menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti, pengumpulan data dari sebagian kecil populasi melalui distribusi kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Populasi penelitian ini semua karyawan yang termasuk dalam generasi millennial SD AL-IRSYAD Surabaya lahir di tahun 1981-1995 yang berjumlah 72 karyawan. Sampel eknik sampling merupakan metode Menentukan sampel ukuran sampel memadai untuk memastikan representasi yang akurat dengan karakteristik dengan distribusi dari populasi yang diteliti.(Margono, 2004). Teknik penelitian menggunakan sensus jadi semua objek populasi yang akan dijadikan sampel yaitu 72 orang karyawan SD AL-IRSYAD Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informasi mengenai karakteristik dan kepribadian responden meliputi jenis kelamin, dan kelahiran disajikan pada tabel berikut berdasarkan hasil sebarannya :

Tabel 1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Keterangan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	32	55,6
2.	Perempuan	40	44,4
Kelahiran			
1.	≤ 1981-1995	68	94,4

2. $\geq 1981-1995$ 4 5,6

Sumber: data diolah penulis, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1, menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil menunjukkan perbedaan jumlah responden antara laki-laki dan perempuan, dengan jumlah laki-laki sebanyak 32 responden, sedangkan perempuan sebanyak 40 responden. Dalam persentase, hal ini mencerminkan bahwa responden perempuan mencapai 44,4%, sedangkan responden laki-laki mencapai 55,6%. Kemudian karakteristik responden berdasarkan kelahiran generasi milenial. diketahui kelahiran generasi millennial bernilai tinggi dengan kelahiran $\leq 1981-1995$ yaitu sebanyak 68 orang dengan presentase 94,4%, sedangkan yang bukan kelahiran generasi millennial $\geq 1981-1995$ yaitu sebanyak 4 orang dengan presentase 5,6%.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan Ghazali (2015) kegunaan uji validitas yaitu untuk menentukan kevalidan suatu kuisioner, di mana kevalidan tercapai jika pernyataan mampu menjelaskan suatu hal yang sedang dianalisis. Suatu instrumen dianggap valid jika *pearson correlation* $> 0,4$ dan *Sig* $< 0,05$. Berikut hasil uji dari variabel bebas dan terikat :

Tabel 2.
HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS	Indikator	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Komunikasi organisasi (X1)	X1.1	0,917	0,000	Valid
	X1.2	0,867	0,000	Valid
	X1.3	0,920	0,000	Valid
	X1.4	0,870	0,000	Valid
	X1.5	0,639	0,000	Valid
Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,846	0,000	Valid
	X2.2	0,594	0,000	Valid
	X2.3	0,750	0,000	Valid
	X2.4	0,830	0,000	Valid
	X2.5	0,832	0,000	Valid
	X2.6	0,739	0,000	Valid
	X2.7	0,766	0,000	Valid
	X2.8	0,715	0,000	Valid
	X2.9	0,838	0,000	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0,840	0,000	Valid
	X3.2	0,868	0,000	Valid
	X3.3	0,900	0,000	Valid
	X3.4	0,807	0,000	Valid
	X3.5	0,789	0,000	Valid
	X3.6	0,877	0,000	Valid
	X3.7	0,840	0,000	Valid
	X3.8	0,826	0,000	Valid
	X3.9	0,814	0,000	Valid
Kinerja karyawan generasi millennial (Y)	Y1	0,869	0,000	Valid
	Y2	0,903	0,000	Valid
	Y3	0,916	0,000	Valid
	Y4	0,874	0,000	Valid
	Y5	0,860	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan maksud menentukan nilai kelayakan kuesioner sebagai tolak ukur variabel. Keandalan kuesioner dianggap terpenuhi jika jawaban responden tetap konsisten pada berbagai waktu yang berbeda (Ghozali, 2011:47). Ukuran yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha (a)*, bila skor *Alpha (a)* >0,60 maka dapat diartikan seluruh pernyataan itu reliabel.

Tabel 3.
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's	N of items	Keterangan
Komunikasi organisasi(X1)	0,897	5	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,894	9	Reliabel
Gaya kepemimpinan(X3)	0,947	9	Reliabel
Kinerja karyawan millennial (Y)	0,930	5	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part	Toleranc e	VIF
(Constant)	2.600	1.383		1.880	.064					
1 Komunikasi Organisasi	.189	.093	.207	2.031	.046	.759	.239	.124	.356	2.812
	.320	.061	.571	5.217	.000	.845	.535	.318	.309	3.232

Gaya	.077	.051	.148	1.506	.137	.730	.180	.092	.384	2.604
Kepemimpinan										

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya, sehingga menggunakan analisis model regresi linear berganda dengan persamaan meliputi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$= 2,60 + 0,189 X_1 + 0,320 X_2 + 0,077 X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta = 2,60

Nilai konstanta 2,60 mengindikasikan ketika variabel bebas konstan, nilai Y akan tetap bernilai 2,60 satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,189$

Koefisien regresi β_1 bernilai 0,189 dengan tanda positif, menandakan hubungan searah variabel X 1 dan variabel Y. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel X1 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,189 satuan dalam variabel Y,

Nilai $\beta_2 = 0,320$

Nilai β_2 dalah 0,320 dengan tanda positif, terdapat hubungan searah variabel X 2 dan variabel Y. Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam variabel X 2 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,320 satuan dalam variabel Y.

Nilai $\beta_3 = 0,077$

Nilai β_3 . adalah 0,077 dengan tanda positif, menunjukkan hubungan searah variabel X 3 dan variabel Y. Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam variabel X 3 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,077 satuan dalam variabel Y.

Hasil Statistik Uji F

Tabel 5.
HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.881	3	103.294	67.254	.000 ^b
	Residual	104.439	68	1.536		
	Total	414.319	71			

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

Berdasarkan table 5 diketahui signifikansi untuk komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya dapat diterima.

Hasil Statistik Uji T

**Tabel 6.
HASIL UJI T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	2.600	1.383		1.880	.064					
1 Komunikasi Organisasi	.189	.093	.207	2.031	.046	.759	.239	.124	.356	2.812
Budaya Organisasi	.320	.061	.571	5.217	.000	.845	.535	.318	.309	3.232
Gaya Kepemimpinan	.077	.051	.148	1.506	.137	.730	.180	.092	.384	2.604

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa X1 dan X2 memberikan pengaruh positif terhadap Y dengan nilai signifikansinya < dari 0,05 sedangkan X3 0,137 > dari 0,05 maka tidak adanya pengaruh terhadap Y

Hasil Koefisien Determinasi R-square

**Tabel 7.
HASIL UJI DETERMINASI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.737	1.23930

Sumber: Hasil olah data SPSS 20, 2023

R^2 sebesar 0,748 yang artinya bahwa Variabel X1, X2, dan X3 memiliki kontribusi signifikan sebesar 74,8% terhadap variabel Y dalam model penelitian ini, sementara sebesar 25,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Pengaruh komunikasi organisasi Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi (X1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y), dengan nilai signifikansinya 0,046 < dari 0,05, hasil kesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima dimana adanya pengaruh signifikan terhadap variabel X1 dan Y. Yang berarti dengan terjadinya komunikasi yang baik maka akan menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam segala pekerjaan. Sebab komunikasi sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan tujuan yang sama untuk hasil yang maksimal.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan variabel X2 terhadap Y, dengan nilai sig 0,000 yang nilainya lebih < 0,05. Sehingga mampu ditarik kesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima. Maka mampu dikatakan variabel X2 berpengaruh signifikan pada Y. Sehingga hal tersebut dapat sesuai dengan hipotesis kedua “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, sehingga dapat dikatakan variabel ini memiliki pengaruh dominan, yaitu 0,571. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh paling kuat diantara variabel lainnya.

Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD Al-irsyad Surabaya

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y), dengan nilai 0,137 > 0,05, H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh pada kinerja karyawan generasi millennial (Y) di SD Al-irsyad Surabaya. Artinya penilaian terhadap gaya kepemimpinan tidak

mempengaruhi kinerja karyawan milenial disebabkan karena sifat dari karyawan millennial yang cenderung beradaptasi dari perubahan lingkungan luar karena adanya perbedaan setiap organisasi atau perusahaan apalagi pemimpin yang ditunjuk langsung dari atasan sehingga bawahan tidak ada efek baik buruk dari kinerja atasan/pimpinan.

KESIMPULAN , SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian mampu ditarik kesimpulan, meliputi :

1. Komunikasi organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.
3. Gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi millennial (Y) SD Al-irsyad Surabaya, dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.

Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas topik penelitian serupa, dapat menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi dan komitmen organisasi. Lalu, penelitian ini diharapkan juga dengan wawancara. selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian misalnya di SD Al-irsyad Bekasi .

2. . Saran untuk SD Alirsyad

Diharapkan untuk SD Al-irsyad Surabaya untuk melihat komunikasi sesama karyawan dari maupun atas sebaliknya kebawah dari untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dan diharapkan untuk meningkatkan inovasi dan orientasi hasil sehingga dapat menyebabkan SD Al-irsyad lebih berkembang lagi.

Keterbatasan Peneliti

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas pada SD Al-Irsyad Surabaya, sehingga generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas mungkin terbatas. Variabilitas antar sekolah atau lingkungan pendidikan lainnya dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh.
2. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat menghasilkan keterbatasan dalam memahami konteks atau nuansa dari jawaban responden. Tanpa interaksi langsung antara peneliti dan responden, ada risiko bahwa informasi yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya akurat atau lengkap. Selain itu, beberapa responden mungkin kurang memperhatikan atau menjawab dengan sembrono, terutama jika mereka tidak merasa terdorong untuk memberikan respons yang cermat.
3. Ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 72 responden, juga menjadi keterbatasan. Hal ini dapat mempengaruhi validitas statistik dan generalisabilitas temuan, karena sampel besar cenderung memberikan hasil dapat diandalkan dan dapat mewakili populasi dengan lebih baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial
- Falya Utami Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ndraha (2003:67). Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi, Implementasi Kerja
- BAHARUM, S., SAWAI, J. P., & RATHAKRISHNAN, R. B. (2017). HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- J.H, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Jusuf , I. (2001). Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Timur: Insan Cendeki.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins.S.P, J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih E.H, Widodo A, Prasetyo B . big city workers in Indonesia and factor affecting their

Teuku Mochammad Rafly Zulfikar. Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan generasi millennial di Sd Al-irsyad Surabaya
commitment to the organization

Evianah, SE., Msi, Dewi Nuraini, SE., MSM, Hendra Prasetya, SE., Mak, Laporan Penelitian
progam studi manajemen afakultas ekonomi

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya (2014).

Goldhaber (1986) komunikasi organisasi

Dimas Okta Ardiansyah, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi
oleh kepuasan kerja, pasca sarjana fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya.