



Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat

Syarifah Alya Zafirah^{1*}, Mulyadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (1-08-2024) Revised (5-08-2024) Accepted (8-08-2024)	This research aims to determine the influence of communication and organisational culture on employee performance at PT Optima Mandiri Persada Central Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative. Sampling technique using Probability sampling with 57 respondents. Data analysis uses descriptive analysis, research instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis and hypothesis testing. The results of this study are that communication has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and a count value $> t_{tabel}$ ($4.266 > 2.00$). so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. so it can be concluded that there is a partial significant influence between communication on employee performance at PT Optima Mandiri Persada Central Jakarta. Organisational culture has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$) F_{hitung} value $> F_{tabel}$ ($13.797 > 3.17$). so that H_0 is rejected and H_2 is accepted. so it can be concluded that there is a partial significant influence between organisational culture on employee performance at PT Optima Mandiri Persada Central Jakarta. Communication and organisational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with a significant value of > 0.05 ($0.000 < 0.05$) F_{hitung} value $> F_{tabel}$ ($13.797 > 3.17$). so that H_0 is rejected and H_3 is accepted.
Keywords: Communication, Organizational Culture, Employee Performance	
Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	
	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Probabilitas sampling dengan jumlah 57 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.266 > 2.00$). sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar < 0.05 ($0.000 < 0.05$) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.797 > 3.17$). sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat. Komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar > 0.05 ($0.000 < 0.05$) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.797 > 3.17$). sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Organisasi ialah sesuatu wujud implementasi kerjasama manusia guna mencapai sesuatu tujuan bersama yang lebih dahulu sudah ada konvensi para anggota-anggotanya. Pada era globalisasi terutama pada sektor ekonomi di mana dengan adanya perdagangan bebas, kondisi ini menjadikan suatu persaingan bisnis semakin ketat serta memberi dampak besar terhadap kemajuan perusahaan. Persaingan terbuka mau tidak mau harus dihadapi perusahaan agar tidak tertinggal oleh para kompetitor yang semakin banyak bertambah serta bertumbuh dengan cepat, bahkan dewasa ini para pelaku-pelaku bisnis ataupun perusahaan memaksimalkan teknologi selaku perlengkapan yang dipergunakan guna mengganti sesuatu input jadi output baik itu benda ataupun jasa.

Permasalahan-permasalahan kerap terjadi dalam aktivitas keseharian perusahaan baik itu menyangkut operasional pendukung kerja, target perusahaan, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Konsistensi karyawan dalam menjalani rutinitas pekerjaan yang stabil sesuai standar yang telah ditentukan oleh manajemen, performa karyawan sejatinya ditentukan dari target kerja baik secara kualitas dan kuantitas, efektivitas serta efisiensi waktu kerja penggunaan waktu, tanggung jawab, dan berbagai aspek lainnya yang dapat dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan karyawan melaksanakan pekerjaan. Untuk itu diperlukan keseriusan serta komitmen bersama dan hal itulah yang coba untuk diwujudkan oleh PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat yang bergerak pada bidang jasa konsultan, dan *marketing* ke berbagai perusahaan IT di Indonesia di mana dalam penelitian ini adalah sebagai objek atau tempat penelitian.

Salah satu yang dapat memengaruhi performa kerja karyawan menjadi menurun disebabkan kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan baik ketika berada dalam waktu kerja maupun ketika di luar waktu kerja. Penyebab-penyebab lemahnya komunikasi dapat terjadi karena kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja baik secara fisik seperti sarana dan prasarana guna mendukung operasional kerja karyawan, maupun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja sama serta komunikasi apakah itu antara bawahan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja yang dapat memengaruhi psikis para karyawan.

Komunikasi tidak hanya terkait dengan media yang digunakan tetapi juga berkaitan dengan cara berkomunikasi baik secara verbal maupun non verbal serta sikap dari seorang individu pada lingkungan di mana dia berada. Cara berkomunikasi menjadi tidak efektif bilamana karyawan menggunakan dialek yang digunakan tidak dengan bahasa formal, seperti menggunakan bahasa daerah atau bahasa tidak baku sehingga dapat menimbulkan jarak antar karyawan. Komunikasi yang terjalin juga dapat dipengaruhi oleh adanya suatu konflik dan ketegangan dalam lingkup kerja, pendelegasian wewenang serta tugas yang kurang tepat, dan intonasi dengan lawan bicara juga dapat menentukan bagaimana respon balik yang diterima sehingga dalam berkomunikasi perlu mengetahui siapa lawan bicaranya.

Selain komunikasi yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan yang dilakukan adalah kebiasaan-kebiasaan yang berlangsung, dipakai dan diterapkan dalam aktivitas kerja keseharian dan menjadi budaya dalam suatu perusahaan. Secara umum dalam suatu perusahaan terdiri dari sejumlah individu dengan berbagai latar belakang sosial, tingkat pendidikan, kepribadian dan hasil dari keberagaman tersebut membentuk suatu budaya yang disepakati bersama. Pada dasarnya budaya organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola-pola umum dan filosofi yang mendasari pendirinya yang kemudian menjadi suatu norma. Dimana standar tersebut menjadi pedoman bagaimana berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama, sistem yang disepakati bersama ini menjadi karakteristik kunci yang dijunjung tinggi dalam suatu perusahaan.

Mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, karyawan harus menyadari dan menikmati pekerjaannya. Dalam kenyataannya kegiatan yang dilatarbelakangi oleh sesuatu yang tidak dihargai berupa kegiatan yang wajib dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien, oleh karena itu setiap pegawai harus mempunyai motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Suwatno (2018) faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksi perilaku karyawan dan kinerjanya, karyawan dengan produktivitas tinggi adalah karyawan yang memiliki *level of performance* dengan tingkat keberhasilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

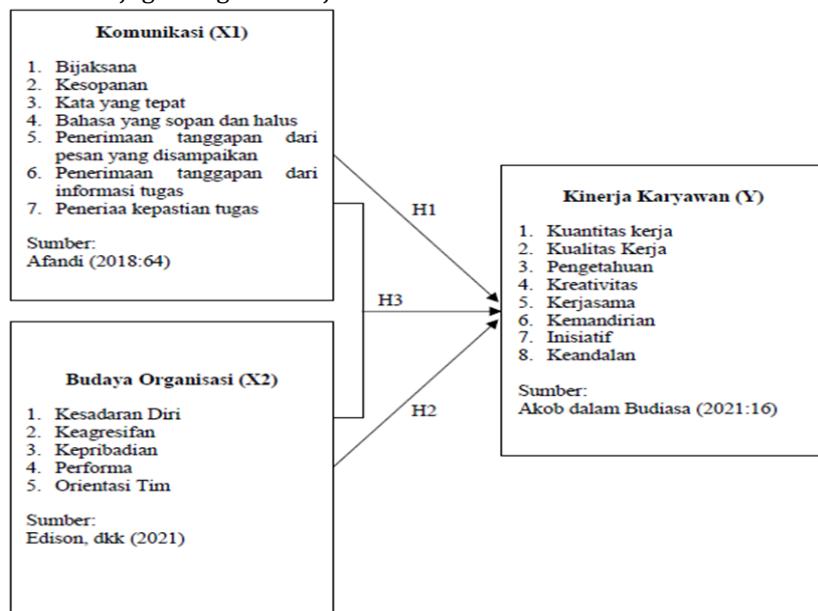
Menurut Afandi (2018) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk 344tistik bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media komunikasi. Menurut Ganyang (2018:207) "komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesua dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi". Menurut Busro (2018:207) "komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media".

Budaya Organisasi

Menurut pendapat Edison, dkk (2021:117) "budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan aturan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Menurut Busro (2018:5) "budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya". Menurut Fahmi (2017:233) "budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan".

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) berpendapat "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Silaen, dkk (2021:2) "kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja".



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat.

H3 : Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat.

3. METODE

Klasifikasi penelitian adalah berjenis penelitian kuantitatif di mana pendekatan yang terpusat untuk memperhatikan gejala-gejala dengan karakteristik tertentu di objek penelitian dalam kehidupan manusia. Mengacu dari pendapat Sujarweni (2019:6) di mana pendekatan kuantitatif adalah "jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur 345statistic atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)". Objek penelitian adalah PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat yang beralamat di Jalan Kampung Rawa Sawah No.22 Kelurahan Kampung Rawa, Kecamatan Johar Baru, Jakarta Pusat 10550. Sampel dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat dengan total 57 karyawan. Sebagai sumber utama data penelitian dalam jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu kuesioner disebarluaskan kepada para karyawan PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat yang berupa pernyataan-pernyataan atau sikap terkait variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1. Regresi Sederhana Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	31.941	4.670			6.840	.000
Komunikasi	.437	.112		.467	3.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 31.941 + 0.437X_1$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai Konstanta sebesar 31,941 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 31,941 poin. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,437 diartikan setiap perubahan kenaikan maupun penurunan satu-satuan nilai variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,437 poin.

Tabel 2. Regresi Sederhana Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	35.934	5.310			6.767	.000
Budaya Organisasi	.467	.175		.339	2.675	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 35.934 + 0.467X_1$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai Konstanta sebesar 35,934 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 35,934 poin. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,467 diartikan setiap perubahan kenaikan maupun penurunan satu-satuan nilai variabel budaya organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,467 poin.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Output Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.378	6.356			2.734	.008
Komunikasi	.443	.104		.472	4.266	.000
Budaya Organisasi	.478	.153		.347	3.133	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun interpretasi dari nilai-nilai yang diperoleh serta persamaan model regresi yang didapat berdasarkan *output* di atas adalah sebagai berikut.

a. Persamaan model regresi yang ditetapkan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ maka } Y = 17,378 + 0,443X_1 + 0,478X_2$$

b. Interpretasi nilai persamaan regresi:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Implikasi	Syarat	
			Komunikasi	Tetap
Kinerja Karyawan	17,378	Tetap	Budaya Organisasi	Tetap
Komunikasi	0,443		Budaya Organisasi	Tetap
	Kinerja Karyawan (+)			
	0,443			
Budaya Organisasi	0,478	Kinerja Karyawan (+)	Komunikasi	Tetap
		0,478		

Sumber: data diolah

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Korelasi Sederhana Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.467**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk mengetahui besar korelasi antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan dapat diketahui dari koefisien korelasi (R) yang ditampilkan pada *output summary* tabel 4.19 di mana koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,467, artinya korelasi antara komunikasi (X1), dan kinerja karyawan (Y) berada pada interval 0,40-0,599 (sedang).

Tabel 6. Korelasi Sederhana Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.339**
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk mengetahui besar korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat diketahui dari koefisien korelasi (R) yang ditampilkan pada *output summary* tabel 4.20 di mana koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,339, artinya korelasi antara budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) berada pada interval 0,20-0,399 (lemah).

Tabel 7. Korelasi Berganda Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.314	5.441

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa erat tingkat korelasi antara variabel penelitian dapat diketahui dari koefisien korelasi (R) yang ditampilkan pada *output summary* tabel 4.23 di mana koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,582, artinya korelasi antara komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) berada pada interval 0,40-0,599 (sedang).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Sederhana Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.204	5.861

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Seberapa besar pengaruh kontribusi variabel bebas komunikasi (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui nilainya dengan mengacu pada *output summary* tabel 8 di atas. Pada kolom ketiga *R square* dapat dilihat nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,218 atau 21,8%, artinya kontribusi komunikasi (X2) adalah sebesar 21,8% dan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Sederhana Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.099	6.234

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Seberapa besar pengaruh kontribusi atau sumbangsih variabel bebas budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui nilainya dengan mengacu pada *output summary* tabel 9 di atas. Pada kolom ketiga *R square* dapat dilihat nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,115 atau 11,5%, artinya kontribusi atau sumbangsih budaya organisasi (X2) adalah sebesar 11,5% dan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Seberapa besar pengaruh kontribusi atau sumbangsih variabel-variabel bebas komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui nilainya dengan mengacu pada *output summary* tabel 9 di atas. Pada kolom keempat *adjusted R square* dapat dilihat nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,314 atau 31,4%, artinya kontribusi atau sumbangsih komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	31.941	4.670			6.840	.000
Komunikasi	.437	.112		.467	3.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 10 *Output coefficients* di atas diperoleh hasil secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai *Sig.* komunikasi lebih dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai *thitung* $> t_{tabel}$ ($3.914 > 2.00$).

Tabel 11. Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	35.934	5.310			6.767	.000
Budaya Organisasi	.467	.175		.339	2.675	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 11 *Output coefficients* di atas diperoleh hasil secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai *Sig.* komunikasi lebih dari 0.05 ($0.010 < 0.05$) dan nilai *thitung* $> t_{tabel}$ ($2.675 > 2.00$).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan rumus yang ada pada BAB III maka diperoleh hasil pengujian secara simultan komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Output Anova (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	817.049	2	408.525	13.797	.000 ^b
Residual	1598.881	54	29.609		
Total	2415.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Output Anova di atas memberikan informasi bahwa pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.797 > 3.17$). Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan tabel panduan statistik dengan taraf kesalahan 0.05 di mana df_1 ($k-1$) = 2, dan df_2 ($n-k$) = $57-3= 54$ adalah sebesar 3.17.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.266 > 2.00$) dan nilai sig ($0.000 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan juga bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr. Vemmi Kesuma Dewi di mana hasil yang didapatkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman pesan yang mengandung makna dalam bentuk lambang yang mewakili pikiran dan perasaan seperti ide, informasi, kepercayaan, harapan, dan himbauan. Proses ini dapat terjadi secara langsung melalui komunikasi tatap muka maupun tidak langsung melalui media komunikasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.133 > 2.00$) dan nilai sig ($0.003 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan juga bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muger Apriansyah terdapat hasil penelitian yang berkesuaian, di mana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang. Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edison, dkk (2021) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah produk dari penggabungan gaya budaya dan aturan perilaku yang dibawa oleh setiap individu sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru. Ini menciptakan semangat dan rasa bangga kolektif dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji dapat membuktikan bahwa komunikasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.797 > 2.00$) dan nilai sig ($0.000 < 0.05$). Dengan begitu hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_0 ditolak.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh signifikan antara variable komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Optima Mandiri Persada dibuktikan hasil berdasarkan nilai signifikansi sebesar < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.266 > 2.00$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Optima Mandiri Persada dibuktikan dengan hasil berdasarkan signifikansi sebesar < 0.05 ($0.003 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.133 > 2.00$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat. Terdapat pengaruh signifikan antara variable komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada

PT Optima Mandiri Persada dibuktikan dengan hasil berdasarkan nilai signifikan sebesar > 0.005 ($0.000 < 0.05$) nilai Fhitung $>$ Ftabel ($13.797 > 3.17$), sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru Riau: Zanafa.

Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 534-541.

Arikunto, S. (2020). MANAJEMEN PENELITIAN. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

Barsah, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Sahabat Pena.

Barsah, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Retailmart. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 23-33.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: Cv. Pena Persada.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dewi, R. V. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya. *Jenius*, 164-171.

Edison, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial. Yogyakarta: ANDI.

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Inmedia.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Undip.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Nisa, I. C., & dkk. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 198-203.

Riduwan, & Engkos. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.

Riduwan, & Engkos. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Reflika.

Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT bina Agra Mulyadi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 175-181.

Silaen, N. R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). METODOLOGI PENELITIAN Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 105-118.

Suprayogi, A., & dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 23-29.

Sutrisno, & dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jayadi Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 403-412.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwatno, & Priansa, J. D. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tarwijo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Efektif*, 578-585.

Unaradjan, D. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.