

DOI: <https://doi.org/10.70285/ddcdzs89>

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indratama Logistics

Dhany Alfariandi<sup>1\*</sup>, Feb Amni Hayati<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>[dhany2815@gmail.com](mailto:dhany2815@gmail.com)<sup>1\*</sup>; [dosen01657@unpam.ac.id](mailto:dosen01657@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indratama Logistics. Budaya organisasi (X1) dan komunikasi kerja (X2) bertindak sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan (Y) menjadi variabel dependen. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan seluruh populasi sebanyak 60 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan  $t$ -hitung  $7,040 > t$ -tabel  $2,006$  dan nilai signifikansi  $0,000$ . Koefisien determinasi sebesar  $0,461$  menandakan bahwa  $46,1\%$  variasi kinerja dijelaskan oleh budaya organisasi. Demikian pula, komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan  $t$ -hitung  $7,228 > t$ -tabel  $2,006$  dan signifikansi  $0,000$ , serta kontribusi sebesar  $47,4\%$  terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh  $F$ -hitung  $30,662 > F$ -tabel  $3,18$  dan nilai signifikansi  $0,000$ . Koefisien determinasi simultan sebesar  $0,501$  menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi dan komunikasi kerja menjelaskan  $50,1\%$  variabel kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi; Komunikasi tempat kerja; Kinerja karyawan.

### Abstract

*This study aims to examine the influence of organizational culture and workplace communication on employee performance at PT. Indratama Logistics. Organizational culture (X1) and workplace communication (X2) serve as independent variables, while employee performance (Y) functions as the dependent variable. The study adopts a descriptive quantitative method with an associative approach, involving the entire population of 60 employees using a saturated sampling technique. The analysis results indicate that organizational culture has a positive and significant partial effect on employee performance, as evidenced by a  $t$ -value of  $7.040$ , which exceeds the  $t$ -table value of  $2.006$ , with a significance level of  $0.000$ . The partial coefficient of determination of  $0.461$  suggests that  $46.1\%$  of the variation in employee performance can be explained by organizational culture. Similarly, workplace communication also shows a positive and significant influence, with a  $t$ -value of  $7.228 > t$ -table of  $2.006$  and a significance level of  $0.000$ , contributing  $47.4\%$  to performance. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as shown by an  $F$ -value of  $30.662$ , which is greater than the  $F$ -table value of  $3.18$ , with a significance level of  $0.000$ . The simultaneous coefficient of*



determination ( $R^2$ ) of 0.501 indicates that the combination of organizational culture and workplace communication accounts for 50.1% of the variance in employee performance, while the remaining 49.9% is influenced by other factors not examined in this study. These findings underscore the importance of a strong organizational culture and effective communication in enhancing employee performance.

**Keywords:** *Organizational culture; Workplace communication; Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam dua dekade terakhir, terutama didorong oleh meningkatnya aktivitas perdagangan, ekspansi bisnis e-commerce, serta kebutuhan akan efisiensi distribusi barang. Transformasi digital dalam manajemen rantai pasokan, peningkatan infrastruktur transportasi yang dilakukan pemerintah, serta regulasi yang mendukung investasi memperkuat posisi industri logistik sebagai salah satu sektor strategis bagi perekonomian nasional. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), kontribusi sektor transportasi dan pergudangan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia terus meningkat, dengan logistik menjadi tulang punggung aktivitas distribusi barang. Dalam konteks inilah, perusahaan logistik tidak hanya dituntut untuk mampu menyediakan layanan yang efisien dan tepat waktu, tetapi juga harus memiliki manajemen internal yang kuat, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM), budaya organisasi, serta komunikasi kerja yang efektif.

Manajemen menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan logistik karena mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Robbins dan Coulter (2018) menyebutkan bahwa manajemen yang efektif berfungsi untuk memastikan seluruh sumber daya diarahkan pada tujuan organisasi secara optimal. Hal ini relevan bagi PT Indratama Logistics, sebuah perusahaan yang didirikan sejak 2021 dan bergerak dalam jasa transportasi logistik. Perusahaan ini beroperasi dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis, sehingga kinerja karyawan, budaya organisasi, serta komunikasi internal berperan penting dalam menjaga daya saing. Hasil penilaian kinerja karyawan pada periode 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi, di mana puncak kinerja tercapai pada 2023 dengan meningkatnya jumlah karyawan yang masuk kategori “baik” dan “sangat baik”, namun mengalami penurunan kembali pada 2024 dengan meningkatnya jumlah karyawan pada kategori “cukup” dan “kurang”. Kondisi ini memperlihatkan bahwa manajemen perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi performa sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah budaya organisasi. Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat mampu membangun identitas perusahaan, mempersatukan tujuan jangka panjang, serta mengarahkan perilaku sehari-hari karyawan agar selaras dengan visi perusahaan. Hasil pra-survei terhadap karyawan PT Indratama Logistics menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada aspek budaya organisasi. Sebanyak 65% karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum memiliki kegiatan atau ritual khusus yang membangun identitas organisasi, sementara 60% responden menilai bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum terwujud dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan belum sepenuhnya berjalan efektif, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor komunikasi kerja juga memegang peranan penting dalam menunjang efektivitas operasional. Sutrisno (2018) menegaskan bahwa komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memastikan setiap individu memahami tujuan yang sama, menerima informasi yang jelas, serta mampu berkolaborasi dalam mencapai target. Dalam perusahaan logistik, komunikasi yang

efektif menjadi sangat krusial karena menyangkut koordinasi antar departemen, kecepatan pertukaran informasi, serta pemahaman instruksi kerja. Berdasarkan hasil pra-survei di PT Indratama Logistics, sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa informasi yang diberikan rekan kerja sulit dipahami, dan 55% menyatakan tidak merasa nyaman dalam berkomunikasi. Hal ini menandakan bahwa komunikasi internal di perusahaan belum berjalan optimal, sehingga berpotensi menimbulkan hambatan dalam koordinasi kerja dan menurunkan produktivitas karyawan.

Permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji, mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta komunikasi yang terjalin antarpegawai. Dalam konteks PT Indratama Logistics, kinerja karyawan yang berfluktuasi memperlihatkan adanya faktor internal yang perlu dibenahi agar perusahaan dapat bersaing di tengah ketatnya industri logistik. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dan komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Indratama Logistics, baik secara parsial maupun simultan.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini tidak dipisahkan secara terpisah, melainkan terintegrasi dalam latar belakang. Pertanyaan utamanya adalah apakah budaya organisasi yang ada di PT Indratama Logistics berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah komunikasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja, dan apakah keduanya secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pertanyaan ini muncul dari fenomena empiris yang ditemukan dalam pra-survei, di mana kelemahan budaya organisasi dan komunikasi kerja terbukti masih menjadi tantangan nyata di perusahaan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengkaji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja, serta menilai bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan dapat meningkatkan performa pegawai.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara budaya organisasi, komunikasi kerja, dan kinerja pegawai. Temuan ini juga diharapkan memperkuat konsep-konsep yang telah ada, sebagaimana dikemukakan Robbins & Judge (2019) dan Sutrisno (2018), sekaligus memberikan kontribusi empiris dalam konteks industri logistik di Indonesia. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi PT Indratama Logistics dalam merancang strategi pengembangan budaya organisasi yang lebih kuat, menciptakan sistem komunikasi internal yang efektif, serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian juga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca umum yang tertarik mendalami hubungan antara budaya organisasi, komunikasi kerja, dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, latar belakang ini memperlihatkan bahwa penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indratama Logistics memiliki urgensi yang tinggi. Industri logistik yang dinamis menuntut konsistensi performa SDM agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang. Budaya organisasi yang sehat dan komunikasi kerja yang efektif diyakini menjadi fondasi utama untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu beradaptasi dengan tantangan sekaligus meraih peluang di sektor logistik yang terus berkembang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indratama Logistics.

Data dikumpulkan secara numerik melalui kuesioner berbasis skala Likert, sehingga hasilnya dapat diolah secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indratama Logistics yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari teori-teori terdahulu: budaya organisasi (Wibowo, 2020), komunikasi kerja (Nasution, 2018), dan kinerja karyawan (Siagian, 2020). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan serta literatur terkait.

Data yang terkumpul dianalisis melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**HASIL**

**Uji Normalitas**

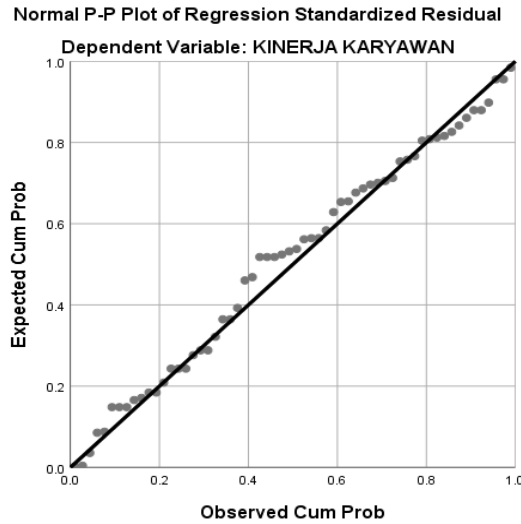
Untuk menguji normalitas data, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dapat dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 (Santoso, 2018:50). Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan apakah data telah memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam analisis regresi.

Tabel 1. Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	376,131,714
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,102
	<i>Positive</i>	0,050
	<i>Negative</i>	-0,102
<i>Test Statistic</i>		0,102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,196 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas data melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan nilai 0,196. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal, normalitas data juga dianalisis melalui visualisasi grafik Normal P-P Plot residual standar regresi.





Gambar 1: Probability Plot Pada Uji Normalitas

Pola gambar 1 ditunjukkan oleh *chart probability plot* bahwa grafik yang normal dibuktikan dengan sebaran titik data berada disekitarnya serta sejalan dengan garis diagonal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Metode Collinearity Statistic

Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,821	4,722		1,021	0,312		
	Budaya Organisasi	0,446	0,195	0,354	2,292	0,026	0,354	2,829
	Komunikasi Kerja	0,526	0,202	0,403	2,609	0,012	0,354	2,829

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Menurut Tabel 2, nilai *Tolerance* variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) adalah 0,354, yang berarti <1. Nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) keduanya adalah 2,829, yang masih jauh di bawah batas toleransi maksimum 10. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi ini terbukti tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.



**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 3. Pengujian Heteroskedastisitas Pada Rank Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,877	2,820		1,730	0,089
	Budaya Organisasi	-0,205	0,116	-0,0383	-1,765	0,083
	Komunikasi Kerja	0,153	0,120	0,276	1,272	0,208

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Hasil olah SPSS Versi 25

Menurut Tabel 3, hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, menyatakan nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,083, dan variabel Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,208. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, sehingga model regresi dikatakan lepas dari masalah heteroskedastisitas dan sesuai dalam analisis penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS versi 25*:

Tabel 4. Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) Dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,821	4,722		1,021	0,312
	Budaya Organisasi	0,446	0,195	0,354	2,292	0,026
	Komunikasi Kerja	0,526	0,202	0,403	2,609	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Dari Tabel 4, tercatat persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:  $Y = 4,821 + 0,446 X1 + 0,526 X2$ . interpretasi dari persamaan itu adalah:

Nilai konstanta sebesar 4,821 memperlihatkan apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) tidak dianggap berpengaruh (nilai keduanya nol), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 4,821 poin. Ini mencerminkan nilai dasar dari Kinerja Karyawan tanpa kontribusi dari kedua variabel independen.

Koefisien regresi sebesar 0,446 pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,446 poin, dengan asumsi variabel lain seperti Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah..



Nilai koefisien regresi variabel X2 adalah 0,526, setiap kali variabel (X2) meningkat sebanyak 1 unit dan variabel (X1) tetap tidak berubah (konstan), kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,526 poin.

**Koefisien Determinasi**

Uji ini bertujuan untuk menentukan kontribusi variable independent, baik secara individual maupun kolektif, terhadap variable dependen, baik dilihat secara terpisah maupun secara kolektif. Kinerja budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) adalah faktor-faktor yang memengaruhi karyawan. Untuk itu, digunakan teknik statistik analisis determinasi yang menjelaskan seberapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) Dan Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 <sup>a</sup>	0,518	0,501	382,674

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

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Dari hasil yang ditampilkan tabel 4.23, nilai koefisien determinasi adalah 0,501. Angka ini mengindikasikan bahwa 50,1% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2), sedangkan 49,9% sisanya dipengaruhi faktor eksternal lain yang tidak diteliti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diuji secara parsial dalam uji hipotesis. Nilai thitung dan ttabel pada penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5% (0,05).

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,350	4,606		2,030	0,047
	Budaya Organisasi	0,854	0,121	0,679	7,040	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Tabel 6 menunjukkan bahwa, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(7,040 > 2,002)$ . Nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,050$  disimpulkan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Jadi, secara bersamaan Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,568	4,732		1,599	0,115
	Komunikasi Kerja	0,898	0,124	0,688	7,228	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(7,228 > 2,002)$ , nilai  $p-value$   $(0,000 < 0,050)$ . Jadi, **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>a</sub> diterima**, artinya variabel Komunikasi Kerja (X2) mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898,030	2	449,015	30,662	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	834,703	57	14,644		
	Total	1,732,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 25

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai F pada tabel, yaitu  $(30,662 > 3,16)$  dan nilai p kurang dari 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Jadi, disimpulkan bahwa **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>a</sub> diterima**, yang berarti variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karayawan (Y)**

Hasil analisis data mengindikasikan kalau Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi yang diperoleh adalah  $Y = 9,350 + 0,854X1$  dan nilai signifikansi 0,000  $(< 0,05)$ , menandakan setiap tambahan satu unit pada Budaya Organisasi (X1) meningkatkan kinerja karyawan dengan 0,854. Dengan nilai R Square 0,461, terlihat bahwa hampir setengah variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, sementara sisanya 53,9% berasal dari faktor lain.



Pendapat Faturrahman dan Yuniawan (2023) mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang bersifat positif berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karayawan (Y)**

Analisis data memperlihatkan bahwa Komunikasi Kerja (X2) juga memberikan dampak positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah  $Y = 7,568 + 0,898X2$  dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi 0,474 mengidentifikasi bahwa komunikasi kerja memberikan pengaruh sebesar 47,4% terhadap kinerja karyawan.

Hal Ini ditegaskan oleh Prof. Dr. Budiharjo (2023) bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi, dipadu dengan tingkat semangat kerja yang tinggi, memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organsasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karayawan (Y)**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan kalau budaya organisasi dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya adalah  $Y = 4,821 + 0,446 X1 + 0,526 X2$ , dengan  $F_{hitung} 30,662 > F_{tabel} 3,16$  serta nilai signifikansinya 0,000. Adjusted R Square sebesar 0,501 memperlihatkan bahwa 50,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan kedua variabel, dan 49,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel. Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan oleh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja, hal Ini ditegaskan oleh Monica Presillia Gultom & Rolyana Ferinia (2023).

Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Indratama Logistics dengan budaya organisasi dan komunikasi karyawan adalah aspek yang sangat penting. Manajemen didorong untuk mengembangkan budaya organisasi yang sehat, membina komunikasi yang terbuka dan lancar, serta memperkuat rasa memiliki dan loyalitas karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

## **SIMPULAN**

Secara parsial, Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan oleh Budaya Organisasi (X1). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi  $Y = 9,350 + 0,854 X1$ . Dengan koefisien determinasi sebesar 46,1%, hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis (uji-t) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu ( $7,040 > 2,006$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Indratama Logistics secara parsial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel budaya organisasi.

Pengaruh Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif dan signifikan secara parsial. Dari hasil analisis, persamaan regresi  $Y = 7,568 + 0,898 X2$ . Dengan skor koefisien determinasi 47,4% diartikan bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang erat. Hasil uji hipotesis (uji t) didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $7,228 > 2,006$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan secara parsial oleh variabel terhadap kinerja karyawan pada PT Indratama Logistics.

Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) dipengaruhi oleh Komunikasi Kerja (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi seperti,  $Y = 4,821 + 0,446 X1 + 0,526 X2$ . Koefisien determinasi tercatat 50,1%, menandakan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel. Uji F memperlihatkan fhitung sebesar 30,662 lebih besar dari ftabel 3,18, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Maka, ini menegaskan secara bersamaan budaya organisasi dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indratama Logistics.

## PENGHARGAAN

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing atas bimbingan dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga disampaikan kepada manajemen dan karyawan PT Indratama Logistics yang telah bersedia menjadi responden yang memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rincka Cipta.
- Budiharjo, P. D. (2023, 17 Desember). *Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja*. Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). ISBN 978 623 88271 9 0.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Jakarta: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, 4(1), 30-43.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Komunikasi dalam Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, E., & Setyowati, M. (2018). Penerapan Unsur-unsur Manajemen 6 M dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(1), 45-56.