

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA BOGA INTI (HOKBEN CABANG BINTARO JAYA EMERALD TANGERANG SELATAN)

Dinda Ulan Indah¹, Muhamad Guruh²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
dindaulanindah123@gmail.com, dosen02256@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Communication, Organizational Culture, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.103>

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership and compensation on employee performance at the the influence of Communication and Organizational Culture on employee performance at PT. Eka Boga Inti (Hokben Branch Of Bintaro Jaya Emerald, South Tangerang). The approach used is quantitative with associative methods. Data was collected through questionnaires from the entire population consisting of 56 employees, using saturated sampling techniques. Data analysis was carried out using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, as well as partial t test and simultaneous f test. The research results show that communication has a significant influence on employee performance with a regrease equation Y of $5.687 + 0.463 X_1$, a correlation coefficient of 0.758 indicating a strong relationship between the two variables. The determination value is 0.664 or 66.4%. Hypothesis testing shows the tcount value of ttable (7.372 1.999). Organizational culture also has a significant effect on employee performance with the regression equation Y $5.687 + 0.432 X_2$. The correlation coefficient of 0.758 indicates a strong relationship between these variables. ttable value (3.170 - 2.500), communication and organizational culture have a significant influence on employee performance with the regression equation Y $5.678 + 0.463 X_1 + 0.432 X_2$. The determination value is 0.664 or 66.4.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan

perlu melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu aspek utama yang harus mendapat perhatian adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM yang berkualitas dan profesional berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan terhadap keseluruhan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi suatu instansi atau Lembaga, termasuk perusahaan swasta, dalam menilai kemampuan, keterampilan, kualitas dan kuantitas kerja, serta efektivitas waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh struktur organisasi, perancangan pekerjaan (job design), kebijakan organisasi, strategi perusahaan, system kompensasi, kepemimpinan, serta hubungan antar rekan kerja. Namun demikian, kinerja karyawan pada PT. Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan) masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya profesionalisme dan disiplin, misalnya keluar untuk istirahat sebelum waktunya atau terlambat Kembali ke tempat kerja setelah waktu istirahat berakhir.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung kinerja tersebut adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam menunjang pencapaian kinerja karyawan secara optimal. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, dibutuhkan proses penyampaian informasi yang tepat serta kemampuan tertentu dari pihak pengirim maupun penerima pesan. Kemampuan tersebut mencakup keterampilan membaca, menulis, mendengarkan, berbicara dan lainnya.

Yosal Iriantara (2022:44) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian ide, pikiran, pandangan, informasi, dan perasaan untuk mencapai tujuan tertentu. Informasi atau ide dapat disampaikan secara lisan atau tertulis oleh dua orang atau lebih. Kelancaran operasional bisnis akan terganggu akibat kurangnya komunikasi.

Dalam lingkungan kerja, komunikasi menjadi penghubung paling penting antara antara manajer dan karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing agar dapat terselesaikan secara efektif. Kurangnya komunikasi dapat menjadi hambatan dalam kelancaran aktivitas perusahaan, Dapat di lihat dengan adanya *miscommunication* antar karyawan yang terjadi karena perbedaan persepsi antara informasi yang disampaikan komunikator dengan informasi yang diterima komunikan. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi manajer maupun karyawan. Demikian Juga komunikasi

antar karyawan yang kurang baik dengan sering terjadinya kesalahan dalam pembuatan orderan customer yang selalu salah pembuatannya, sehingga menimbulkan complain atau masalah dengan customer begitu juga menimbulkan masalah antar karyawan.

Berikut tabel data komunikasi karyawan pada PT. Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald dan Alam Sutera Tangerang Selatan).

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Eka Boga Inti
(Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald)

No	Nilai Performance	Achievement	Jumlah Karyawan	Jabatan	Grade
1	97,33	96%	2	Store Manager	A2
2	96,04	97%	4	Supervisor	A2
3	94,87	96%	4	Supervisor	A2
4	95,10	94%	2	Crew Leader	A2
5	95,80	93%	2	Crew Leader	A2
6	95%	95%	42	Crew Store	A2
Total	95,18%	95,14	56		

Sumber: Hokben Bintaro Jaya 2024

Berdasarkan tabel 1.1 Hasil perhitungan rata-rata tertimbang, diketahui bahwa nilai kinerja karyawan secara umum cukup tinggi, dengan rata-rata nilai *performance* 95,18 dan *achievement* 95,14. Meski demikian, angka ini masih belum mencapai target ideal perusahaan 100%, Data dalam tabel ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja secara efektif dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, capaian ini masih berada di bawah target ideal perusahaan sebesar 100%, yang mengindikasikan perlunya dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi kerja yang ada. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim melalui penguatan komunikasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi
PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald)

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Pemahaman	Komunikasi yang disampaikan dapat mudah dipahami dan mencerminkan penyampaian pesan berjalan efektif.	35	32	87,7%	3	14,3%
2	Pengaruh Sikap	Komunikasi yang terbuka dan	35	32	85,7%	3	14,3%

		positif membentuk sikap yang lebih kooperatif dan tanggap					
3	Kesenangan	Berkomunikasi dengan interaksi informal menjadi faktor menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman	35	32	85,7%	3	14,3%
4	Tindakan	Komunikasi internal mendorong untuk bertindak sesuai dengan intruksi dan tujuan perusahaan serta responden mengambil tindakan kerja secara cepat dan tepat	35	31	81%	4	19%
5	Hubungan Baik	Interaksi yang saling menghargai, didukung oleh sikap saling mendengarkan dan menyampaikan umpan balik secara sopan, menciptakan suasa kerja yang harmonis dan meningkatkan solidaritas.	35	31	81%	4	19%

Sumber: Data pra survey hokben bintaro jaya

Berdasarkan Tabel 1.2 terhadap Komunikasi bahwa Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman, membentuk sikap kooperatif, menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendorong tindakan kerja yang tepat, serta membangun hubungan yang harmonis dan solid di lingkungan kerja.

Pada indikator pertama, yaitu pemahaman pesan komunikasi, sebanyak 32 karyawan (87,7%) menyatakan bahwa komunikasi yang disampaikan di tempat kerja dapat dengan mudah dipahami dan dicerna, serta pesan dapat tersampaikan secara efektif. Namun demikian, terdapat 3 responden (14,3%). Menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memahami pesan komunikasi, masih terdapat celah dalam proses penyampaian informasi yang harus diperbaiki. Indikator kedua adalah pengaruh komunikasi terhadap sikap kerja.

Sebanyak 32 karyawan (85,7%) merasa bahwa komunikasi internal berkontribusi terhadap pembentukan sikap yang kooperatif dan tanggap di antara karyawan. Namun, terdapat juga 3 orang (14,3%) yang merasakan bahwa komunikasi yang terjalin belum cukup mendorong pembentukan sikap kerja yang positif. Ini bisa mengindikasikan perlunya penguatan komunikasi dua arah dan pendekatan yang lebih partisipatif dalam lingkungan kerja. Indikator ketiga, yaitu kenyamanan dalam bekerja melalui interaksi informal, 32

karyawan (85,7%) menyatakan bahwa komunikasi informal turut menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman.

Sementara itu, 3 responden (14,3%) menyatakan ketidaknyamanan atau merasa komunikasi informal belum menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan kerja. Meskipun kecil, persentase ini tetap penting karena suasana kerja yang tidak kondusif dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator keempat berkaitan dengan tindakan, yaitu apakah komunikasi internal mampu mendorong karyawan untuk bertindak atau berinisiatif. Hasilnya menunjukkan bahwa 31 responden (81%) menjawab ya, namun terdapat 4 orang (19%) yang menjawab tidak, yang merupakan persentase ketidaksepakatan tertinggi dibanding indikator lainnya. Bahwa sebagian karyawan merasa komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya mendorong mereka untuk mengambil tindakan atau inisiatif kerja.

Indikator kelima terdapat 4 responden (19%) yang menyatakan tidak, yang berarti masih ada sebagian kecil karyawan yang merasakan kurangnya interaksi yang positif atau belum sepenuhnya merasakan dukungan komunikasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Temuan ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk lebih mendorong terciptanya iklim komunikasi yang terbuka dan saling diberikan secara efektif mendukung di semua lini kerja.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Variabel Budaya Organisasi
PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald)

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Mendorong karyawan untuk memberikan inovasi baru namun memerlukan persetujuan manajemen pusat	35	30	76,2%	5	23,8%
2	Memperlihatkan Detail	Tingkat perhatian terhadap detail yang tinggi terutama aspek pelayanan makanan, kebersihan area kerja dan standar operasional. Double check terhadap pesanan dan kualitas makanan menjadi budaya sehari-hari.	35	32	85%	3	15%

3	Orientasi pada Hasil	Termotivasi dengan adanya target harian dan evaluasi performa untuk terciptanya fleksibilitas kerja	35	30	75%	5	25%
4	Orientasi pada Tim	Budaya saling bantu dan koordinasi antar bagian dan briefing rutin sebelum jam operasional menjadi media penguat orientasi tim	35	32	85,7%	3	14,3%
5	Stabilitas	Menunjukkan budaya organisasi yang stabil dengan struktur dan SOP menciptakan rasa aman	35	32	85,7%	3	14,3%

Sumber : Data pra survei Hokben Bintaro Jaya.

Berdasarkan Tabel 1.3 terhadap Budaya Organisasi bahwa Budaya Organisasi tercermin dalam dorongan inovasi yang tetap terkontrol, perhatian tinggi pada detail operasional, orientasi hasil melalui target dan evaluasi, kerja tim yang solid dengan koordinasi rutin, serta stabilitas yang diciptakan melalui struktur dan SOP yang jelas.

Indikator pertama Inovasi dan Pengambilan Risiko sebanyak 30 dari 35 karyawan (76,2%) setuju bahwa perusahaan mendorong inovasi dan pengambilan keputusan, meskipun masih ada 5 orang (23,8%) yang merasa kurang terdorong. Ini menunjukkan perlunya peningkatan dukungan terhadap ide-ide baru di lingkungan kerja. Indikator kedua memperhatikan detail Sebanyak 32 responden (85%) menunjukkan perhatian terhadap detail pekerjaan, seperti kebersihan, standar pelayanan, dan pemeriksaan kualitas makanan.

Hanya 3 orang (15%) yang belum menerapkannya secara maksimal. Indikator ketiga Orientasi pada hasil Sebanyak 30 karyawan (75%) menyatakan adanya budaya berorientasi pada pencapaian target kerja, namun masih ada 5 karyawan (25%) yang belum merasakannya secara konsisten. Ini mencerminkan perlunya penyesuaian target dan evaluasi kinerja yang lebih merata. Indikator kelima Orientasi pada Tim Sebanyak 32 responden (85,7%) merasa budaya kerja tim, koordinasi antarbagian, dan briefing rutin sudah berjalan baik, namun masih ada 3 responden (14,3%) yang merasa belum sepenuhnya efektif. Hal ini menjadi masukan untuk memperkuat sinergi tim secara menyeluruh.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa budaya organisasi di Hokben Bintaro Jaya Emerald secara umum telah terbentuk dengan cukup kuat dan positif. Rata-rata lebih dari 80% responden memberikan tanggapan positif pada tiap indikator, yang mencerminkan bahwa

nilai-nilai budaya organisasi seperti inovasi, ketelitian, kerja tim, pencapaian, dan stabilitas telah diinternalisasi oleh sebagian besar karyawan. Meskipun demikian, persentase responden yang memberikan jawaban tidak masih berada pada kisaran 14,3% hingga 25%, yang menjadi perhatian bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dan pembenahan pada aspek-aspek yang belum merata.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sedarmayanti (2022:8), “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penellitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi atau jumlah keseluruhan karyawan/i pada PT. Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintao Jaya Emerald Tangerang Selatan) adalah 56 orang terdiri dari supervisor dan karyawan lainnya.

3. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel merupakan contoh yang dipilih untuk dihadapi sebelum objek sasaran penelitian yang hasil atau kesimpulannya dapat diwakili atau menggambarkan keadaan seluruh populasi.

4. Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer seperti observasi, kuesioner, dan wawancara, serta data sekunder meliputi studi kepustakaan dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan yakni mencakup analisis deskriptif (pembuatan skala likert dan skala interval), uji instrument data (uji validitas,

reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas), analisis kuantitatif (uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi) serta uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2306.967	2	1153.484	47.958	.000 ^b
	Residual	1274.747	53	24.052		
	Total	3581.714	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi						

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, Persamaan regresi sederhana yang di peroleh Adalah $Y = 6.967 + 0,747 X_1$ dari persamaan ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.687	3.986		1.427
	Komunikasi	.463	.155	.407	2.992
	Budaya Organisasi	.432	.134	.439	3.230
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,687 + 0,463 X_1 + 0,432 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 5,687 Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 5,687.
- b. Nilai Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,499 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,463.
- c. Nilai Koefisien regresi Motivasi Kerja 0,337 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,432.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan alat untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasil uji secara parsial. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis Ho adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = 5\%$ maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = 5\%$ maka Ho diterima dan an Ha ditolak (tidak berpengaruh)

Untuk menghitung nilai t tabel yang diperlukan, digunakan rumus berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (56-2) = 54, \text{ maka } t_{tabel} = 2,004$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau p value $< \text{Sig.} 0,05$

1) Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H01 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Ha1 $\neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji T Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.687	3.986		1.427
	Komunikasi	.463	.155	.407	2.992
	Budaya Organisasi	.432	.134	.439	3.230
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan sebesar (2,992>2,004). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan <0,050 atau (0,000<0,050). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H02 = Tida terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Ha2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Eka Boga Inti (Hokben cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Tabel 1.7
Hasil Uji T Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.687	3.986		1.427
	Komunikasi	.463	.155	.407	2.992
	Budaya Organisasi	.432	.134	.439	3.230
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan sebesar (23,230>2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan <0,050 atau

(0,000<0,50). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

b. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, uji tersebut digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1.) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2.) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df=(n-k-1)$, maka diperoleh $(56-2-1) = 53$, jadi $F_{tabel} = 3,170$. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan tingkat signifikan (level of significant) 0,05 atau 5%.

H_0 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

H_a $\neq$ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Adapun hasil pengujian Uji F(simultan), dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2306.967	2	1153.484	47.958	.000 ^b
	Residual	1274.747	53	24.052		
	Total	3581.714	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi						

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari hasil tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 47,958 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan

antara Komunikasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 47,958 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,170 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang diperoleh dari persamaan regresi $Y = 5,678 + 0,463 X_1 + 0,432 X_2$.

Dari hasil tersebut, kita dapat melihat bahwa terdapat kontribusi positif dari kedua variabel independen (Komunikasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Setiap kenaikan satu unit dalam Komunikasi (X_1) akan berkontribusi sebesar 0,463 dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan setiap kenaikan satu unit dalam Budaya Organisasi (X_2) akan berkontribusi sebesar 0,432 dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan variabel dependen. Ini menegaskan bahwa baik Komunikasi maupun budaya organisasi berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

lebih lanjut, nilai determinasi sebesar 66,4% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Komunikasi dan Budaya Organisasi. Sisanya, sebesar 44,1% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji hipotesis juga memberikan hasil yang signifikan, dengan nilai F_{hitung} yang jauh lebih besar daripada F_{tabel} ($38.000 > 3,180$). Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan), maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,687 + 0,463 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 0,664 atau 66,4% menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, sementara 33,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,372 > 1,999$), sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).
2. Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,687 + 0,432 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel ini. Nilai determinasi sebesar 0,664 atau 66,4% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sementara 44,1% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,170 > 2,500$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).
3. Secara simultan, Komunikasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,678 + 0,463 X_1 + 0,432 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai determinasi sebesar 0,664 atau 66,4% menunjukkan bahwa kombinasi Komunikasi dan Budaya Organisasi menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 44,1% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.000 > 3,180$), sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Boga Inti (Hokben Cabang Bintaro Jaya Emerald Tangerang Selatan).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aljabar, M. (2020). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Asnora, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edbertkho J., & Sutarno, F., (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021 Agustus 2021 Hal 290 -294 ISBN: 978-623-93614-6-4.
- Fahmi, I. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2020). *Personnel Management (Edisi ke-7)*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gani, N., & Nuraeni, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gesi, R., dkk. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Guruh M., & Hermawati R., Peningkatan Kesejahteraan Usaha Kecil Menengah (UKM) Melalui E-commerce & Promosi Jejaring Sosial Media Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jurnal P- ISSN 2716-3652 E-ISSN 2723-1003*.
- Guruh M., & Rizki P.J., Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Activate Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara, Vol. 2 No. 1, Februari – Maret 2025*.
- Guruh M., Sabina F., & Rajak A.M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Price Trandos, Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 303 – 310 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687*.
- Hamdi, A., dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kevin I, Darwin L, Efendi E. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST ISSN: 2338-4328 Vol. 6, No 2, DESEMBER 2017* *POSTGRADUATE MANAGEMENT JOURNAL Vol. 2 No. 1, Juli 2022 e-ISSN 2798-3811p-ISSN 2807-8934*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nurudin. (2017). *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Purwanto. (2018). Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Putra, I. G., & Adnyani, N. K. S. (2017). Komunikasi Organisasi. Denpasar: Universitas Udayana Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.

Said, M. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Wiyanto, M.,I. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permai (South Quarter). Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.4 , No. 1, Januari 2021 (1-12) p-ISBN 2621-797X: e-ISSN 2746-6841.