

## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA PT JAYA MASAWAN PUTRA SEJAHTERA CABANG LEMABANG

Rezi Tri Wulandari<sup>1</sup>, Sri Porwani<sup>2</sup>, Faitullah<sup>3</sup>, Iin Hendrayani<sup>4</sup>, Imam Heryanto<sup>5</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama<sup>1,2,5</sup>

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama<sup>3,4</sup>

[reztitriwulandari794@gmail.com](mailto:reztitriwulandari794@gmail.com)<sup>1</sup>, [porwani@gmail.com](mailto:porwani@gmail.com)<sup>2</sup>, [anang.faitullah@gmail.com](mailto:anang.faitullah@gmail.com)<sup>3</sup>,

[iin.hendrayani1988@gmail.com](mailto:iin.hendrayani1988@gmail.com)<sup>4</sup>, [imamheryanto2019@gmail.com](mailto:imamheryanto2019@gmail.com)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prestasi sebagai perilaku nyata atau hasil kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini, salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi adalah efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 46 orang karyawan yang berstatus masa kerja lebih dari 1 tahun. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang dan Variabel Komunikasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang. Hasil uji F variabel budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang. Hasil uji *Adjusted R-Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komunikasi sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Efektivitas Kerja

### ABSTRACT

*Employee performance is the result of work and achievements as actual behavior or the result of a person's ability to carry out organizational tasks assigned based on the duties, authority, and responsibilities delegated to them. In today's dynamic work environment, employee work effectiveness is one of the key elements in organizational success. Work effectiveness reflects how well employees complete their tasks on time and to a high standard, in accordance with the company's targets. This study aims to determine how organizational culture and communication influence work effectiveness at PT Jaya Masawan Putra Sejahtera's Lemabang branch. The researcher surveyed 46 employees who had worked there for at least one year. The data analysis methods used in this study were descriptive and confirmatory. The t-test results show that the organizational culture variable affects the work effectiveness of the Lemabang branch of PT Jaya Masawan Putra Sejahtera, while the communication variable does not. However, the F-test results indicate that both the organizational culture and communication variables influence the work effectiveness of the Lemabang branch. The adjusted R-square test yielded a value of 0.485 in this study. This indicates that work effectiveness is influenced by organizational culture and communication variables by 48.5%, while the remaining 51.5% is explained by variables not examined in this study.*

Keywords: Organizational Culture, Communication, Work Effectiveness

### I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep dan praktik yang meliputi kegiatan merencanakan, mengatur, mengarahkan, serta

mengawasi semua hal yang berhubungan dengan karyawan di dalam organisasi (Sutrasna, 2023). Menurut Mulyadi, (2019), manajemen sumber daya manusia berarti proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja

dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat vital dalam setiap organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan, sehingga keberadaannya tidak bisa dipisahkan. SDM menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan. Pada dasarnya, SDM adalah orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan berperan sebagai motor penggerak untuk meraih tujuan organisasi tersebut (Al Fadjr Ansory, 2018). Menurut Kurniati, (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prestasi sebagai perilaku nyata atau hasil kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

Menurut Rahayu dan Indah safitri (2022), efektivitas kerja diartikan sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, kualitas penyelesaian suatu tugas sangat dipengaruhi oleh cara kerja yang diterapkan dan besarnya sumber daya atau biaya yang digunakan dalam proses pelaksanaannya. Indikator-indikator efektivitas kerja menurut Richard M. Steers dalam Melani et al, (2016) antara lain: kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas (prestasi kerja), kepuasan kerja, kemampuan berlabar, pencapaian sumber daya.

Menurut Ratir (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, diantaranya : kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Dan menurut Kartika Puspitasari (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, antara lain : kepercayaan, *inowledge sharing*, komunikasi, kohesivitas kelompok, pemimpin, komitmen. Dari faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja peneliti mengambil budaya organisasi dan komunikasi sebagai variabel dalam penelitian ini karena keduanya sangat berkaitan dengan efektivitas kerja, serta dapat mencerminkan persepsi positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam suatu perusahaan adalah faktor budaya organisasi. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Burso (2018:5) Budaya organisasi merupakan persepsi kolektif yang dianut oleh para anggota sebagai sebuah sistem nilai yang memengaruhi cara kerja dan perilaku mereka. Sistem nilai atau makna yang terbentuk ini membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dalam Tuasikal (2022) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut : karyawan didorong untuk kreatif dan inovatif,

ketelitian dan akurasi sangat dihargai, fokus pada pencapaian target dan penilaian berdasarkan hasil bukan proses, relasi antar karyawan dijaga, kerjasama tim diutamakan dan pengambilan keputusan melibatkan banyak pihak.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah komunikasi, Menurut A.W. Wijaya dalam Safitri & Mujahid (2024) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya. Komunikasi dianggap efektif apabila tercipta saling pengertian, yakni ketika baik pengirim maupun penerima informasi dapat memahami pesan yang disampaikan. Menurut Hafied dalam Palupi, (2023) indikator komunikasi adalah sebagai berikut : keterlibatan informasi dari pimpinan / pekerja, efisiensi media dalam penyajian informasi informasi mudah dipahami, informasi lengkap dan jelas.

Adanya fenomena yang terjadi pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang, Pertama, terlihat adanya budaya kerja yang terlalu individualistis, di mana beberapa karyawan hanya fokus pada tugas masing-masing dan kurang peduli terhadap tim. Ditambah lagi dengan perbedaan ritme kerja antar karyawan. Kedua, seringnya pergantian atasan atau supervisor yang dimutasi ke cabang lain. Setiap atasan memiliki gaya kepemimpinan dan pola komunikasi yang berbeda, sehingga karyawan harus terus beradaptasi dengan cara kerja yang baru dan gaya komunikasi yang berbeda. Hal ini membuat karyawan tidak memiliki ruang untuk menyampaikan masukan, pendapat, dan permasalahan yang mereka hadapi. Informasi yang disampaikan oleh sesama rekan kerja kurang akurat sehingga dapat terjadinya kesalahpahaman.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Adam *et al.* (2023) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Bolaang Mongondow (Bolmong)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Sementara itu, komitmen afektif ternyata tidak berpengaruh secara signifikan.

Selain itu, Sumarni *et al* (2022) juga melakukan penelitian berjudul “Pengaruh perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare”. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, perencanaan dan pengawasan terbukti berpengaruh

secara signifikan terhadap efektivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Namun, komunikasi organisasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis budaya organisasi dan komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan komunikasi, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dalam meningkatkan efektifitas, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan dalam meningkatkan efektifitas kerja pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Locus Penelitian

Locus penelitian ini adalah PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang, yang beralamat di Jalan R.E Martadinata No. 1909, Lemabang Kota Palembang, Telp 0711-5573822.

### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2021), sumber primer adalah individu atau pihak yang secara langsung memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dan data sekunder merupakan sumber yang tidak secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, melainkan melalui perantara atau media lain. Umumnya, data sekunder berbentuk bukti, catatan, ataupun laporan yang telah tersimpan dalam dokumen atau arsip.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada sebuah penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya wawancara, kuesioner dan kepustakaan.

#### a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui kontak secara langsung atau hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu cara mengumpulkan data dengan cara memberikan

pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

#### c. Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan salah satu metode dalam mengumpulkan data, di mana peneliti menelaah berbagai referensi seperti buku, jurnal, catatan, maupun laporan yang relevan dengan isu yang sedang diteliti.

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) populasi dapat diartikan sebagai himpunan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian, di mana setiap anggota populasi memiliki ciri dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang tercatat sebagai karyawan di PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang, dengan jumlah total sebanyak 84 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti secara selektif memilih responden yang dianggap relevan dan memenuhi persyaratan penelitian. Salah satu kriteria utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya melibatkan karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun karena karyawan dinilai telah beradaptasi cukup lama dengan ritme budaya organisasi serta alur komunikasi di PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang, sehingga terpilih sebanyak 46 orang sebagai sampel penelitian.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:16) kuantitatif dalam penelitian berlandaskan pada paradigma

positivis dan digunakan untuk menelaah fenomena yang melibatkan kelompok populasi atau sampel tertentu. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen yang telah dirancang khusus untuk keperluan pengumpulan informasi yang relevan. Proses analisis data dilakukan dengan metode-metode statistik atau perhitungan angka, sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur. Tujuan utama dari penggunaan metode ini adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang diterapkan meliputi metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai variabel yang diteliti, sedangkan metode verifikatif dimanfaatkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah setiap butir dalam daftar pernyataan sesuai dengan variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan terhadap data yang telah diperoleh dari hasil penelitian.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,690	0,290	Valid
	0,594	0,290	Valid
	0,352	0,290	Valid
	0,670	0,290	Valid
	0,729	0,290	Valid
Komunikasi ( $X_2$ )	0,849	0,290	Valid
	0,712	0,290	Valid
	0,826	0,290	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	0,641	0,290	Valid
	0,758	0,290	Valid
	0,609	0,290	Valid
	0,763	0,290	Valid
	0,769	0,290	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,290). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah di uji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk menentukan nilai reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu uji yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

**Tabel 3**  
Koefisien *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
0,80 – 1,00	Sangat tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Cukup
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat rendah

Sumber: Data diolah SPSS

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,60	0,732	Reliabel
Komunikasi ( $X_2$ )	0,60	0,705	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,60	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan efektivitas kerja (Y) dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS *Statistics Versi, 27* sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.162	2.467		2.498	0.016
	Budaya Organisasi (X1)	0.548	0.152	0.524	3.600	0.001
	Komunikasi (X2)	0.308	0.183	0.245	1.680	0.100

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan komunikasi (X<sub>2</sub>), terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi linear berganda tersebut dapat ditulis menjadi :

$$Y = 6.162 + 0,548X_1 + 0,308X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Nilai variabel terkait (efektivitas kerja)
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien garis regresi
- X<sub>1</sub> = Nilai variabel bebas (budaya organisasi)
- X<sub>2</sub> = Nilai variabel bebas (komunikasi)
- e = Error

persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 6,162 artinya apabila budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan komunikasi (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka efektivitas kerja (Y) bernilai 6,162.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa jika

budaya organisasi (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1% maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,548 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien ini bernilai positif yang berarti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan efektivitas kerja (Y). Semakin tinggi budaya organisasi (X<sub>1</sub>) maka efektivitas kerja (Y) juga akan semakin meningkat.

3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa jika komunikasi (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1% maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,308 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien ini bernilai positif yang berarti terdapat hubungan positif antara komunikasi (X<sub>2</sub>) dan efektivitas kerja (Y). Semakin tinggi komunikasi (X<sub>2</sub>) maka efektivitas kerja (Y) juga akan semakin meningkat.

**Uji t (Secara Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.162	2.467		2.498	0.016
	Budaya Organisasi(X <sub>1</sub> )	0.548	0.152	0.524	3.600	0.001
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0.308	0.183	0.245	1.680	0.100

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

**a. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,600 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  adalah  $46 - 2 - 1 = 43$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,016, karena nilai  $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (2,016)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

**b. Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,100. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  adalah  $46 - 2 - 1 = 43$ , maka nilai  $t_{tabel}$

sebesar 2,016, karena nilai  $t_{hitung} (1,680) < t_{tabel} (2,016)$  dan nilai signifikansi  $0,100 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk menilai secara bersamaan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F ini diterapkan untuk menguji signifikansi model regresi, yang bertujuan untuk mengetahui apakah model atau persamaan yang dihasilkan mampu memprediksi nilai variabel dependen secara akurat. Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.886	2	39.443	22.213	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	76.353	43	1.776		
	Total	155.239	45			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 22,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 0,05, hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,21 (lihat pada lampiran F tabel) yang didapat dari  $df = n - k - 1$  adalah  $46 - 2 - 1 = 43$ . Jadi dapat disimpulkan  $F_{hitung} (22,213) > F_{tabel} (3,21)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ditolak atau menerima hipotesis alternatif, yang berarti bahwa minimal ada satu variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan komunikasi (X<sub>2</sub>) secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis R<sup>2</sup> (*R Square*) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel digunakan *R square* sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.713 <sup>a</sup>	0.508	0.485	1.333

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,485 (48,5%) berarti variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan komunikasi (X<sub>2</sub>), berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar

48,5% sedangkan sisanya 51,5% (100% - 48,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Gambaran Budaya Organisasi Dan Komunikasi Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang

#### Gambaran Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden setuju bahwa mereka diberi ruang untuk mengemukakan ide atau cara kerja baru di tempat kerja (52,17% setuju, 43,48% sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup terbuka terhadap ide-ide baru dari karyawan.

Sebagian besar responden juga menyatakan bahwa mereka dituntut untuk bekerja teliti dan akurat dalam menyelesaikan tugas (50% sangat setuju, 50% setuju). Hal ini menggambarkan adanya budaya kerja yang menekankan kualitas dan ketelitian.

Penilaian kerja di perusahaan ini didasarkan pada hasil yang dicapai, bukan hanya prosesnya (54,35% setuju, 32,61% sangat setuju), yang menunjukkan orientasi hasil pada budaya kerja perusahaan.

Mayoritas responden menyatakan hubungan antar karyawan di tempat kerja ini dijaga agar tetap harmonis (58,70% sangat setuju, 39,13% setuju), menunjukkan adanya nilai kebersamaan dan hubungan kerja yang baik.

Namun, untuk pengambilan keputusan di perusahaan ini sering melibatkan kerja sama tim, persentase sangat setuju lebih rendah (41,30% sangat setuju, 47,83% setuju), yang sejalan dengan temuan awal penelitian bahwa masih terdapat kecenderungan kerja yang individualistis dan koordinasi tim yang belum maksimal.

#### Gambaran Komunikasi

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mudah mendapatkan informasi kerja baik dari atasan maupun rekan kerja (54,35% setuju, 36,96% sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa arus informasi di perusahaan cukup terbuka.

Mayoritas responden juga menilai bahwa media komunikasi (seperti whatsapp, email, atau rapat) yang digunakan sudah efisien (56,52% setuju, 36,96% sangat setuju). Media ini dinilai mempermudah pertukaran informasi dan koordinasi kerja.

Selain itu, responden menyatakan bahwa informasi kerja yang diterima umumnya lengkap, jelas, dan mudah dipahami (47,83% sangat setuju, 47,83% setuju). Hal ini menggambarkan bahwa pesan yang disampaikan oleh pihak terkait pada umumnya dapat dimengerti dengan baik oleh karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menjawab kurang

setuju, khususnya pada aspek kecepatan atau ketepatan penyampaian informasi. Hal ini sejalan dengan temuan awal wawancara yang mengindikasikan bahwa pergantian atasan atau supervisor yang cukup sering membawa perubahan pola komunikasi, sehingga karyawan perlu menyesuaikan diri secara berulang. Kondisi ini berpotensi memengaruhi konsistensi koordinasi dan menimbulkan risiko miskomunikasi di lingkungan kerja.

Berdasarkan gambaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki seperti penguatan kerja sama tim dan konsistensi pola komunikasi. Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap efektivitas kerja secara lebih mendalam, pada bagian berikutnya akan dibahas hasil analisis statistik baik secara parsial maupun simultan.

#### Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,600 > nilai  $t_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, artinya budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Adam et al., 2023) pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,680 < nilai  $t_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikansinya  $0,100 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif, artinya komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sumarni et al., 2022) pengaruh perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja, yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Seringnya mutasi atasan membuat pola komunikasi tidak konsisten, maka sekeras apa pun komunikasi dilakukan, hal itu tidak lagi menjadi

pendorong efektivitas kerja, melainkan karyawan lebih mengandalkan pemahaman job desc masing-masing atau paksaan budaya organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,213 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,21, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,485 atau 48,5%. Angka ini menandakan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja (Y) sebesar 48,5%. Sementara itu, sisa sebesar 51,5% (100% - 48,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) dalam meningkatkan efektivitas kerja (Y) pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### **1. Gambaran Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Dan Komunikasi ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil kuesioner, budaya organisasi pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Lemabang secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari adanya keterbukaan perusahaan terhadap ide-ide baru dari karyawan, penekanan pada ketelitian serta kualitas kerja, orientasi pada pencapaian hasil, dan terjaganya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Namun demikian, aspek kerja sama tim masih perlu diperkuat karena masih terlihat kecenderungan kerja yang individualistis serta koordinasi tim yang belum optimal.

Komunikasi di perusahaan dinilai cukup efektif. Arus informasi dari atasan maupun rekan kerja berjalan terbuka, media komunikasi yang digunakan (seperti WhatsApp, email, maupun rapat) dianggap efisien, serta pesan yang

disampaikan relatif jelas, lengkap, dan mudah dipahami oleh karyawan. Akan tetapi, konsistensi komunikasi masih menghadapi hambatan akibat seringnya pergantian atasan atau supervisor yang membawa perubahan pola komunikasi. Hal ini menimbulkan potensi miskomunikasi yang dapat memengaruhi kelancaran koordinasi kerja.

Secara keseluruhan, budaya organisasi dan komunikasi di perusahaan dapat dikategorikan baik, tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal penguatan kerja sama tim dan konsistensi komunikasi. Perbaikan pada kedua aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja secara lebih optimal.

#### **2. Hasil uji parsial (Uji T)**

##### **a. Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  3,600 > nilai  $t_{tabel}$  2,016 dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

##### **b. Komunikasi ( $X_2$ )**

Hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  1,680 < nilai  $t_{tabel}$  2,016 dengan nilai signifikansinya 0,100 > 0,05, sehingga hipotesis nol diterima dan menolak hipotesis alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

#### **3. Hasil uji simultan (Uji F)**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y). Hal ini berdasarkan uji  $F_{hitung}$  22,213 >  $F_{tabel}$  3,21 dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan minimal ada satu variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan komunikasi ( $X_2$ ) yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang.

#### **4. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,485 (48,5%) berarti variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan komunikasi ( $X_2$ ), berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51,5% (100% - 48,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Budaya organisasi terbukti menjadi motor utama penggerak efektivitas kerja karyawan, ditandai dengan adanya keterbukaan perusahaan terhadap ide-ide baru dari karyawan, penekanan pada ketelitian dan kualitas kerja, orientasi

penilaian pada pencapaian hasil, serta terjaganya hubungan yang harmonis antar karyawan, sementara komunikasi belum mampu memberikan dampak nyata akibat inkonsistensi pertukaran informasi di lapangan.

#### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, beberapa saran diajukan sebagai pelengkap guna mendukung temuan yang telah diperoleh, sebagaimana berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel independen lain yang mungkin berpengaruh terhadap efektivitas kerja seperti motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Selain itu, peningkatan jumlah responden dalam penelitian juga dapat meningkatkan kualitas penelitian sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.
2. Bagi PT Jaya Masawan Putra Sejahtera cabang Lemabang  
Perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan menanamkan nilai-nilai positif seperti disiplin, kerja sama dan tanggung jawab secara konsisten. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas komunikasi melalui jalur komunikasi yang terbuka, dua arah, dan konsisten antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan. Upaya ini dapat mengoptimalkan efektivitas kerja karyawan melalui koordinasi yang lebih baik, penghargaan terhadap kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Bagi STIE Mulia Darma Pratama  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk memperkuat hasil penelitian selanjutnya, khususnya peneliti yang meneliti di bidang sumber daya manusia dengan judul penelitian yang berkaitan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adam, S. L., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Bolaang Mongodow (BOLMONG). *Jurnal EMBA*, 11(3), 1012–1023.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Burso, D. M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (edisi pert). KENCANA. Retrieved from <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/read-book>
- Kurniati, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(2), 100–108. Retrieved from <http://muliadarma.ac.id/ejournal/index.php/jembatan/article/view/32>
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line, 2(2).
- Mulyadi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. Retrieved from <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alahjikk/article/view/19>
- Palupi, W. N. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja, 4, 1–23.
- Rahayu; Indah safitri, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar.
- Ratir, U. D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 4(1), 46–61.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Sutopo, Ed.) (Edisi kedua). bandung: CV.ALFABETA.
- Sumarni, Harniati, H., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengawasan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 311–325.
- Sutrasna, Y. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. (L. Yudho P, Ed.) (edisi pert). kota malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group. Retrieved from

<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/read-book>  
Tuasikal, R. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi  
dan komitmen organisasional terhadap kinerja

karyawan pada PT. Agronesia Departemen  
Industri Es Saripetojo, 13–46.