Journal MISSY
(Management and Business Strategy)
Vol. 7, Nomor. 2, November 2026
ISSN : 2775-3700

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS WIRARAJA MADURA

Aimmatus Syarifah [1], Endang Widyastuti[2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wiraraja
E-mail: aimmatussyarifah590@gmail.com *E-mail*: endangfe@wiraraja.ac.id

ABSTRACT

A higher education institution's ability to successfully accomplish its organizational objectives depends on the effectiveness of its workforce. A subpar organizational culture and poor communication between work units are thought to have an impact on this disease. A quantitative survey approach was the method employed. Purposive sampling and the Slovin algorithm were used to choose a sample of 50 responders from 99 permanent employees. Multiple linear regression using SPSS was used to examine the dataThe findings demonstrated the validity and reliability of every instrument item. Partially, communication skills have a favorable and substantial effect on work effectiveness (sig. 0.007), as does corporate culture (sig. 0.000). Work effectiveness is significantly impacted by both variables simultaneously (F count = 11.928 sig. 0.000). Communication skills and organizational culture jointly account for 51.8%

Keywords: *Communication Skills, Organizational Culture, Employee Work Effectiveness*

ABSTRAK

Kemampuan institusi pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan organisasinya bergantung pada efektivitas tenaga kerjanya. Budaya organisasi yang kurang memadai dan komunikasi yang buruk antarunit kerja diduga berdampak pada hal ini. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif. Teknik purposive sampling dan rumus Slovin digunakan untuk menentukan sampel sebanyak 50 responden dari total 99 karyawan tetap. Analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS digunakan untuk mengolah data.Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Secara parsial, keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (sig. 0,007), demikian pula dengan budaya organisasi (sig. 0,000). Efektivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel tersebut secara simultan (F hitung = 11,928; sig. 0,000). Kemampuan komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,8%.

Kata Kunci : Kemampuan Komunikasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dari setiap jenis organisasi, baik pemerintah, perusahaan, maupun pendidikan. SDM pada dasarnya merujuk pada staf suatu organisasi, termasuk latar belakang, motivasi, perspektif, dan keahliannya. Gagasan ini mencakup baik kuantitas personel maupun strategi untuk mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan bisnis.

Tenaga administrasi dan akademik Universitas Wiraraja Madura mempunyai kecenderungan dalam memberikan pelayanan yang tidak sesuai harapan. Hal ini mencakup pelayanan yang tidak ramah atau tanggap ketika mahasiswa meminta untuk dilayani, lambatnya respon karyawan terhadap pertanyaan mahasiswa baik secara langsung maupun melalui platform komunikasi digital seperti WhatsApp, serta penyampaian informasi penting seperti pengumuman akademik, jadwal pembayaran, dan perubahan kebijakan dengan cara yang tidak sistematis dan tidak proaktif, yang mengakibatkan kesenjangan waktu dalam akses tepat waktu terhadap informasi mahasiswa.

Dari sudut pandang budaya organisasi, Universitas Wiraraja Madura masih mengembangkan dan memperkuat prinsip-prinsip organisasi yang dapat bertindak sebagai faktor pemersatu dan inspirasi bagi seluruh staf. Budaya organisasi yang lebih fleksibel dan berfokus pada kinerja diperlukan karena dinamika pergeseran kepemimpinan, modifikasi peraturan pendidikan tinggi nasional, dan persyaratan akreditasi dan penjaminan mutu. Namun, terdapat kesenjangan antara keyakinan yang dinyatakan dan perilaku aktual karyawan karena proses transformasi budaya ini belum sepenuhnya diintegrasikan dalam praktik kerja sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian yaitu: Apakah Kemampuan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura? Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura? Apakah Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura?

Berdasarkan pernyataan rumusan masalah di atas maka: Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada universitas wiraraja Madura! Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada universitas wiraraja Madura! Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada universitas wiraraja Madura!

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Komunikasi

Melalui berbagai interaksi, seperti pertemuan tatap muka, panggilan telepon, dan penggunaan teknologi digital seperti media sosial dan email, keterampilan komunikasi dapat dikembangkan. Kemampuan ini mencakup pemahaman menyeluruh tentang struktur organisasi dan prosedur komunikasi, kapasitas untuk bertindak dengan cekatan, dan dedikasi untuk menjalankan bisnis yang efisien (Utomo, 2021). Menurut Utomo (2021) indikator kemampuan komunikasi meliputi Konstruksi Kompetensi Komunikasi sebagai Entitas Multidimensi:

Dalam konteks organisasi, kompetensi komunikasi dikonstruksikan sebagai konsep multidimensi dengan indikator kinerja yang dapat diakses melalui observasi empiris dan penilaian subjektif. Kompetensi Verbal dan Non-Verbal: Ini merujuk pada kemampuan individu untuk memilih kata-kata (verbal) dengan ekspresi fisik dan isyarat non-verbal untuk meningkatkan makna dari apa yang dikatakan. Kelancaran: kecepatan dan kemampuan beradaptasi dalam

mengkomunikasikan konsep tanpa kesalahan teknis atau keraguan yang dapat mengurangi otoritas pembicara. Pemahaman: kemampuan untuk memahami informasi yang diterima secara akurat sehingga respons akhir selaras dengan maksud pengirim.

Budaya Organisasi

Menurut Denison et al. (2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan keyakinan dan perilaku, seperti misi, konsistensi, adaptasi, dan keterlibatan, yang mendorong kinerja yang unggul. Menurut Denison et al. (2023) indikator budaya organisasi adalah *Involvement* (Keterlibatan) Ukuran ini mencakup kerja tim, pengembangan kompetensi, dedikasi terhadap tujuan kelompok, dan partisipasi, akuntabilitas, serta pemberdayaan karyawan. *Consistency* (Konsistensi) Koordinasi internal, integrasi sistem, dan stabilitas nilai seperti komunikasi yang jelas, kebijakan yang seragam, dan budaya pembelajaran kolaboratif semuanya termasuk dalam indikasi ini. *Adaptability* (Kesesuaian) Indikator ini mencakup inovasi, manajemen risiko, dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi isu pasar, serta kapasitas organisasi untuk bereaksi terhadap perkembangan eksternal. *Mission* (Misi) Visi strategis, tujuan jangka panjang, dan arah yang jelas termasuk dedikasi terhadap misi sosial dan etika bisnis semuanya terkait dengan indikasi ini.

Efektivitas kerja

Menurut Judge et al. (2022) mendeskripsikan efektivitas kerja karyawan sebagai manifestasi kinerja berdasarkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, kepribadian, dan motivasi intrinsik. Menurut Judge et al. (2022) indikator efektivitas kerja adalah *Self-Esteem* (Penilaian Diri) Pandangan positif karyawan terhadap nilai diri mereka sendiri, termasuk kepercayaan diri pada kemampuan dan harga diri mereka, termasuk dalam indikasi ini. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri) Ukuran ini menunjukkan seberapa optimis pekerja terhadap hambatan dan seberapa percaya diri mereka dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. *Locus of Control* (Kontrol Internal/Eksternal) Persepsi karyawan tentang kendali atas kehidupan mereka, terutama atribusi internal untuk keberhasilan, terkait dengan metrik ini. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional) Indikator ini mencakup ketahanan terhadap stres dan kecemasan serta keterampilan pengaturan emosi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pengambilan sampel bertujuan (purposeful sampling). Beberapa kriteria untuk responden diuraikan dalam prosedur pengambilan sampel ini. Parameter yang dibutuhkan untuk penelitian ini meliputi karyawan tetap di Universitas Wiraraja di Madura pada tahun 2023 dan karyawan tetap aktif dari tahun 2023 hingga sekarang. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 50 responden.

Uji Instrumen meliputi Uji Validitas yaitu Pengujian validitas mengukur tingkat kebenaran antara data yang dilaporkan peneliti dan data aktual yang dikumpulkan pada objek penelitian. Dasar untuk mengevaluasi pengujian validitas adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai r yang dihitung positif dan lebih tinggi dari nilai r tabel, variabel tersebut dianggap valid. 2) Jika nilai r yang dihitung negatif dan lebih kecil dari nilai r tabel, variabel tersebut tidak valid. Uji Reliabilitas yaitu Pengujian reliabilitas adalah salah satu cara untuk mendistribusikan kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel. Alpha Cronbach adalah metrik keandalan berdasarkan nilai koefisien. Keandalan yang baik ditunjukkan oleh nilai Alpha Cronbach 0,6 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dala penelitian ini yaitu uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Linearitas. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis reresi berganda.

Journal MISSY
(Management and Business Strategy)
Vol. 7, Nomor. 2, November 2026
ISSN : 2775-3700

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Uji t atau pengujian hipotesis parsial Uji-t menunjukkan seberapa besar faktor independen berkontribusi pada penjelasan variabel dependen. Persyaratan untuk uji ini adalah: Jika nilai signifikansi adalah t < 0,05, yang berarti bahwa setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]				
Variabel	**Unstandardized Coefficients**		**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**		
Komunikasi	.336	.118	2.847	.007
Budaya Organisasi	.427	.107	3.989	.000

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Nilai Sig. 0,007 < 0,05 pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel X1 secara signifikan mempengaruhi variabel Y. Jelas bahwa variabel X2 sangat meningkatkan variabel Y karena nilai Sig.-nya adalah 0,000 < 0,05.

Memeriksa Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan ke dalam model secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Studi ini, yang membandingkan Mean Square Regresi dengan Mean Square residual, menghasilkan nilai F yang ditemukan > tabel F. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, faktor independen (variabel independen) memiliki dampak simultan pada variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]	
F hitung > F tabel	**Sig.**
11.928 > 3,195	.000 < 0,05

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2026

Nilai Sig. 0,000 < 0,05 pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki pengaruh simultan (gabungan) yang substansial terhadap variabel dependen. Nilai F yang dihitung adalah 11,928 > F tabel = 3,195 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersamaan (bersama-sama) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pembahasan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menafsirkan hasil berdasarkan permasalahan yang ada, serta menjelaskan jawaban-jawaban tersebut berdasarkan temuan penelitian, justifikasi teoritis peneliti terhadap temuan penelitian, dan justifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura

Hasil uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, tepatnya 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan (Y) dan kemampuan komunikasi (X1) berkorelasi secara signifikan. Studi ini mengukur keterampilan komunikasi menggunakan sejumlah indikator, seperti: Tingkat kesadaran dan kapasitas karyawan untuk menunjukkan kemampuan komunikasi umum mereka di tempat kerja merupakan dasar pengukuran Konstruksi Kompetensi Komunikasi sebagai Entitas Multidimensi; Keselarasan antara kejelasan bahasa yang digunakan dan apa yang diungkapkan melalui bahasa tubuh dan ekspresi merupakan dasar pengukuran kompetensi verbal dan nonverbal.

Pemahaman Isi Pesan (Komprehensi) didasarkan pada kapasitas untuk memahami informasi dari atasan dan kolega, sedangkan Kelancaran Komunikasi didasarkan pada kemampuan untuk

berbicara dengan jelas dan menyampaikan ide dengan mudah. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi memengaruhi kinerja kerja karyawan. Melalui berbagai kontak, termasuk pertemuan tatap muka, diskusi telepon, dan penggunaan teknologi digital seperti media sosial dan email, keterampilan komunikasi dikembangkan. Pembentukan kompetensi komunikasi sebagai entitas yang multifaset, kompetensi verbal dan nonverbal, kelancaran komunikasi (fluency), dan pemahaman isi pesan adalah empat indikator yang digunakan untuk menguji keterampilan ini. Sekitar 68% tugas administratif diselesaikan tepat waktu. Namun, hal ini diiringi oleh kekhawatiran terkait layanan yang tidak responsif dan keterlambatan dalam memberikan informasi akademik kepada siswa, baik secara langsung maupun melalui saluran daring seperti WhatsApp. Situasi ini menunjukkan bahwa hambatan komunikasi, baik secara vertikal antara pimpinan dan personel maupun secara horizontal antar unit kerja, merupakan akar penyebab rendahnya kinerja kerja karyawan. Akibatnya, layanan akademik dan administratif akan lebih responsif, produktivitas staf akan meningkat, dan keterampilan komunikasi karyawan akan meningkat dalam hal menyampaikan instruksi kerja dengan jelas, memberikan kritik yang membangun, dan mendorong koordinasi unit. Argumentasi lapangan ini mendukung temuan uji statistik yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari keterampilan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

Teori keterampilan komunikasi yang dikemukakan oleh Takrim dan Santoso (2023), yang mendefinisikan keterampilan komunikasi informasi sebagai kemampuan strategis individu untuk menyampaikan informasi secara efektif dan memahami bagaimana konteks lingkungan membentuk isi dan format komunikasi, juga mendukung temuan pesan penelitian ini. Menurut Utomo (2021), empat indikator konstruksi kompetensi komunikasi sebagai entitas multidimensi, kompetensi verbal dan non-verbal, kelancaran komunikasi, dan pemahaman isi pesan (pemahaman) juga menyoroti bahwa keterampilan komunikasi mencakup kesadaran akan struktur organisasi dan praktik komunikasi, kapasitas untuk bertindak terampil, dan dedikasi untuk beroperasi secara efektif. Temuan penelitian ini, yang menunjukkan dampak positif yang kuat dari keterampilan komunikasi terhadap produktivitas pekerja, secara empiris menunjukkan bahwa pekerja akan lebih produktif jika mereka dapat mengendalikan aliran informasi dan menciptakan makna bersama, sebagaimana didefinisikan oleh Utomo (2021). Dengan demikian, dalam kerangka penelitian ini, teori keterampilan komunikasi Takrim dan Santoso (2023) dan Utomo ((2021) telah dievaluasi dan terbukti relevan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Serlihati Gulo et al. (2025) yang meneliti bagaimana komitmen organisasi di PNS Medan Maimun mempengaruhi efektivitas kerja karyawan melalui keterampilan komunikasi dan etika kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi di PNS Medan Maimun, dan secara bersamaan juga secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Karena nilai signifikansinya adalah 0,001, yang kurang dari 0,05, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi memiliki dampak substansial terhadap efektivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi di PNS Medan Maimun.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura

Hasil pengujian hipotesis parsial (t-test) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X2) dan efektivitas kerja karyawan (Y) karena tingkat

signifikansi kurang dari 0,05, atau 0,000. Studi ini mengukur budaya organisasi menggunakan indikator berikut: Tingkat di mana pekerja merasa bertanggung jawab dan secara aktif berkontribusi pada tim untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan dasar dari keterlibatan (engagement); Tingkat di mana kebijakan dan prinsip organisasi ditegakkan di tempat kerja menentukan konsistensi; Misi (Mission) didasarkan pada seberapa baik orang memahami visi dan tujuan bisnis, sedangkan adaptabilitas didasarkan pada seberapa baik organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dan menginspirasi karyawan untuk berinovasi.

Temuan penelitian menguatkan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Empat indikator keterlibatan, konsistensi, dan misi mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat sikap dan praktik yang mendorong kinerja yang unggul. Dinamika perubahan kepemimpinan, pergeseran kebijakan pendidikan tinggi nasional, dan persyaratan akreditasi serta penjaminan mutu, yang menuntut budaya kerja yang lebih fleksibel (agile) dan berorientasi pada kinerja, semuanya merupakan faktor yang berkontribusi pada pembentukan dan penguatan nilai-nilai organisasi. Para peneliti menemukan bahwa rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi dan program pengembangan kompetensi sekitar 45–55% mencerminkan internalisasi yang belum lengkap dari proses transformasi budaya ini dalam praktik kerja sehari-hari. Perbedaan antara nilai-nilai yang dinyatakan dan perilaku karyawan yang sebenarnya menjelaskan mengapa peningkatan budaya organisasi melalui keterlibatan yang lebih besar, keseragaman persyaratan hukum, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan pemahaman tentang misi dan visi berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini didukung lebih lanjut oleh hipotesis budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison et al. (2023) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan perilaku yang mendorong kinerja yang baik, seperti keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Temuan ini mendukung teori Schein (2020) bahwa budaya perusahaan adalah seperangkat nilai inti yang secara efektif menangani masalah integrasi eksternal dan internal, sehingga mendapatkan rasa hormat dan transmisi kepada anggota baru. Nguyen et al. (2022) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai seperangkat norma, nilai, dan kepercayaan bersama yang memengaruhi kinerja dan kreativitas individu. Efektivitas kerja karyawan meningkat seiring dengan keterlibatan, konsistensi, konsistensi dengan perubahan, dan pemahaman visi dan misi organisasi, menurut hasil pengujian, yang menunjukkan dampak positif yang kuat dari budaya perusahaan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, teori budaya organisasi Denison dkk. (2023), Schein (2020), dan Nguyen dkk. (2022) telah diverifikasi dan diuji di lingkungan Universitas Wiraraja, Madura.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Agung Prasetyo (2020), yang meneliti bagaimana budaya organisasi karyawan dan komitmen tugas pemimpin perusahaan mempengaruhi produktivitas pekerja di CV Trikarsa Utama. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan besar terhadap efektivitas kerja karyawan di CV Trikarsa Utama, dan juga memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja secara bersamaan. Karena nilai signifikansi sebesar 0,005, yang kurang dari 0,05, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak substansial terhadap efektivitas kerja karyawan di CV Trikarsa Utama.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Wiraraja Madura

Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) dan kemampuan komunikasi (X1) secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh budaya perusahaan (X2) dan kemampuan komunikasi (X1). Studi ini mengukur efektivitas kerja karyawan menggunakan berbagai indikator, seperti locus of control (kontrol internal/eksternal), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan mampu mengendalikan emosi mereka di bawah tekanan dan tetap fokus pada pekerjaan mereka bahkan ketika stres, self-efficacy (kepercayaan diri), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengatasi hambatan di tempat kerja, dan self-esteem (penilaian diri), yang didasarkan pada seberapa percaya diri karyawan terhadap kemampuan mereka dan seberapa berharga kemampuan tersebut di tempat kerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi dan budaya perusahaan memiliki dampak pada kinerja kerja karyawan. Efikasi diri (kepercayaan diri), lokus kendali (kendali internal/eksternal), stabilitas emosional (kestabilan emosi), dan harga diri (penilaian diri) adalah empat ukuran efektivitas kerja karyawan. Kompetensi individu, motivasi intrinsik, dan kepribadian adalah beberapa faktor tersebut. Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) dan kemampuan komunikasi (X1) secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh budaya perusahaan (X2) dan kemampuan komunikasi (X1). Studi ini mengukur efektivitas kerja karyawan menggunakan berbagai indikator, seperti locus of control (kontrol internal/eksternal), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan mampu mengendalikan emosi mereka di bawah tekanan dan tetap fokus pada pekerjaan mereka bahkan ketika stres, self-efficacy (kepercayaan diri), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengatasi hambatan di tempat kerja, dan self-esteem (penilaian diri), yang didasarkan pada seberapa percaya diri karyawan terhadap kemampuan mereka dan seberapa berharga kemampuan tersebut di tempat kerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi dan budaya perusahaan memiliki dampak pada kinerja kerja karyawan. Efikasi diri (kepercayaan diri), lokus kendali (kendali internal/eksternal), stabilitas emosional (kestabilan emosi), dan harga diri (penilaian diri) adalah empat ukuran efektivitas kerja karyawan. Kompetensi individu, motivasi intrinsik, dan kepribadian adalah beberapa faktor tersebut. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 0,000, pengujian hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) dan kemampuan komunikasi (X1) secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan budaya bisnis (X2) dan kemampuan komunikasi (X1), efektivitas kerja karyawan (Y) menurun secara drastis. Lokus kendali (kendali internal/eksternal), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan dapat mengelola emosi mereka di bawah tekanan dan tetap fokus pada pekerjaan mereka bahkan ketika stres, efikasi diri (kepercayaan diri), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan mengatasi hambatan di tempat kerja, dan harga diri (penilaian diri), yang didasarkan pada seberapa baik karyawan merasa tentang kemampuan mereka dan seberapa berharga kemampuan tersebut di tempat kerja, adalah beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan kemampuan komunikasi, didukung oleh temuan penelitian ini.

Efektivitas kerja karyawan diukur berdasarkan empat faktor: efikasi diri (kepercayaan diri), lokus kendali (kendali internal/eksternal), stabilitas emosional (kestabilan emosi), dan harga diri (evaluasi diri). Di antara faktor-faktor tersebut adalah kepribadian, motivasi intrinsik, dan kompetensi individu. Kinerja karyawan yang rendah telah tercatat sejak pengamatan awal pada tahun 2023. Contohnya termasuk tingkat kepuasan mahasiswa hanya 3,2 pada skala 4, tingkat penyelesaian tugas administratif sebesar 68%, dan partisipasi karyawan yang rendah dalam inisiatif pengembangan. Namun, hasil ini tidak dapat dikaitkan dengan satu penyebab tunggal; melainkan, hasil dari interaksi simultan antara budaya perusahaan yang lemah dan kemampuan komunikasi yang buruk. Menurut data lapangan dari tahun 2025–2026, Universitas Wiraraja Madura harus secara bersamaan meningkatkan kepercayaan diri (self-celebration), efikasi diri, pengendalian diri (locus of control), dan stabilitas emosional karyawan di tempat kerja. Hal ini akan memungkinkan peningkatan kinerja staf secara keseluruhan sesuai dengan persyaratan lembaga pendidikan tinggi yang kompetitif dan saling menguntungkan. Efektivitas kerja karyawan.

Menurut Hakim et al. (2022), merupakan ekspresi kinerja yang dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi intrinsik, dan kompetensi individu, seperti yang ditunjukkan oleh lokus kendali, stabilitas emosional, efikasi diri, dan harga diri. Dengan menggunakan model tuntutan-sumber daya pekerjaan, Bakker dan Demerouti (2023) menetapkan teori efektivitas kerja karyawan yang berpendapat bahwa keterlibatan kerja yang kuat, yang dicirikan oleh dedikasi, penyerapan, dan gairah, mengarah pada efektivitas kerja. Menurut penelitian, paradigma tuntutan-sumber daya pekerjaan menyebutkan budaya organisasi dan keterampilan komunikasi sebagai sumber daya eksternal yang dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, teori Bakker dan Demerouti (2023) dan Hakim et al. (2022) divalidasi dan diperiksa dalam kerangka penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mahrawati (2020), yang meneliti bagaimana produktivitas staf di PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kemampuan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan komunikasi sama-sama memiliki dampak besar terhadap efektivitas kerja di PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan komunikasi memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. BRI (Persero) Cabang Palangka Raya karena nilai signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi tentang dampak budaya organisasi dan keterampilan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan di Universitas Wiraraja, Madura, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

a. Kemampuan komunikasi (X1) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Produktivitas tempat kerja meningkat sebanding dengan kemampuan komunikasi karyawan. Ini berarti bahwa kemampuan karyawan untuk tetap fokus pada kondisi kerja, kepercayaan diri mereka pada bakat mereka, kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara keseluruhan, dan keyakinan mereka bahwa hasil pekerjaan mereka adalah produk dari upaya mereka sendiri, semuanya merupakan indikator keberhasilan mereka di tempat kerja. Kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan memodifikasi gaya komunikasi mereka agar sesuai dengan lingkungan kerja, mencocokkan ucapan dengan bahasa tubuh atau ekspresi, menggunakan bahasa yang jelas saat menyampaikan informasi, mengungkapkan ide tanpa ragu-ragu, dan memahami

informasi dari atasan, semuanya merupakan indikator peningkatan keterampilan komunikasi. Oleh karena itu, teori pertama terbukti benar.

b. Budaya organisasi (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Universitas Wiraraja, Budaya organisasi (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Universitas Wiraraja, Madura. Produktivitas karyawan meningkat ketika budaya organisasi semakin kuat. Menurut teori ini, karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat lebih cenderung bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dan aktif berpartisipasi dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi; organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka; karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang visi dan misi organisasi; organisasi memiliki arahan dan tujuan kerja yang jelas; dedikasi karyawan terhadap keterampilan kerja mereka, kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, mempertimbangkan upaya mereka sendiri, pengendalian emosi, dan kemampuan untuk fokus di bawah tekanan semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja karyawan. Akibatnya, teori kedua telah divalidasi.

c. Kemampuan komunikasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Universitas Wiraraja Madura. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan memodifikasi gaya komunikasi mereka sebagai respons terhadap kebutuhan tempat kerja meningkat seiring dengan tingkat kemahiran komunikasi mereka. Menyampaikan ide dengan jelas dan tanpa ragu-ragu, mengkoordinasikan ucapan dengan bahasa tubuh atau ekspresi wajah, memahami informasi dari rekan kerja dan karyawan, dan memperkuat budaya organisasi yang diciptakan oleh karyawan yang aktif berpartisipasi dalam tim kerja dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan, nilai, dan standar kerja organisasi yang terdefinisi dengan baik dan diimplementasikan secara metodis. Karyawan lebih produktif di tempat kerja ketika mereka memahami visi dan tujuan organisasi, memiliki arah yang jelas, dan terinspirasi untuk berinovasi, seperti yang terlihat dari meningkatnya kepercayaan diri mereka. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja, pemahaman bahwa diri sendiri memengaruhi hasil kerja, dan kemampuan untuk mengelola emosi dan tetap fokus pada pekerjaan dalam berbagai keadaan. Oleh karena itu, teori ketiga dapat dibuktikan akurat.

SARAN

Saran Praktis (Untuk Universitas Wiraraja Madura) Pelatihan komunikasi interpersonal dan organisasi secara berkala direkomendasikan untuk universitas guna meningkatkan kejelasan proses kerja dan koordinasi unit. Budaya organisasi harus diinternalisasi secara konsisten melalui sosialisasi, evaluasi berkala, dan teladan kepemimpinan agar berhasil diintegrasikan ke dalam operasional kerja sehari-hari. Disarankan agar universitas meningkatkan sistem distribusi informasinya agar lebih terorganisir, efisien, dan adil, terutama dalam hal layanan mahasiswa. Saran untuk peneliti selanjutnya) Sertakan elemen lain seperti lingkungan, kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mendapatkan respons yang lebih detail. Untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh, tingkatkan jumlah institusi dalam sampel penelitian. Ukuran sampel yang lebih besar dan hasil yang lebih representatif akan diperoleh dengan meningkatkan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, Asyari. 2021. Pengelolaan surat dalam administrasi perkantoran. Jurnal Administrasi Perkantoran, 9(2), 175–184.

Barthos, B. 2018. Manajemen kearsipan. Bumi Aksara.

Darwis, A., Rahmawati, S., & Putra, D. 2024. Implementasi sistem persuratan elektronik dalam meningkatkan efektivitas administrasi pemerintahan. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 45–57.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2018. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. 2014. Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Naflah, R., Faizilla, A., & Nuryanto, B. 2025. Efektivitas digitalisasi arsip dalam meningkatkan pelayanan administrasi. Jurnal Manajemen Administrasi, 10(1), 33–46.

Nasution, R., Pratama, D., & Hidayat, A. 2025. Penerapan aplikasi persuratan elektronik dalam meningkatkan efektivitas administrasi publik. Jurnal Administrasi Negara, 13(2), 90–103.

Rosma, D., & Riyadi, S. 2025. Penerapan standar operasional prosedur dalam pengelolaan surat pada instansi pemerintah. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 8(1), 15–28.

Sedarmayanti. 2019. Manajemen perkantoran modern. Mandar Maju.

Suryadi, A., & Zulaikhah, S. 2019. Pengelolaan surat sebagai pendukung efektivitas administrasi organisasi. Jurnal Administrasi Indonesia, 7(2), 120–131. Tengku D, D. S. (2024, Juni). Manajemen Pengelolaan Surat dan Pengarsipan Surat di MAS Al-Washliyah Galang Kota. Journal Innovation in Education (INOVED), 2(2).

Dewi, I. K. 2019. Pengelolaan Administrasi Surat Masuk Dan Surat Keluar Unit Kerja Baak Berbasis Web. Jursima,, 7(2), 115.

Hariadi, B. 2021. Pengelolaan Surat Masuk dan Surat Keluar di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Ensiklopedia of Journal, 4(1), 246-253.

Hidayat, S. &. 2017. Prosedur Pengelolaan Surat Untuk Memperlancar Proses Penyampaian Informasi Pada Kantor Kecamatan Pamulang. Jurnal Sekretari, 3(1), 83-115.

Indonesia, K. P. (n.d.). Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Retrieved from https://ppid.pertanian.go.id/.

Indonesia, K. P. (n.d.). Satu Data Pertanian. Retrieved from https://satudata.pertanian.go.id/.

Nurrisa, F. &. 2015. Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran, E-ISSN: 3026-6629, 2(3), 793-800.

Siswanto, A. &. 2022. Prosedur Pengelolaan Surat Masuk Dan Surat Keluar Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Journal of Administrative and Social Science, 3(1), 44-60.

Stofiana, T. &. 2022. Analisis Kesalahan Berbahasa Dalam Surat Dinas Pada Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Baubau. JEC (Jurnal Edukasi Cendekia), 6(1), 31-38.

Subekti, A. 2015. Pengelolaan Surat Masuk dan surat Keluar di Jogja Tronik Mall Yogyakarta. Skripsi UNY.

Susilawaty, E. A. 2022. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. Journal of Business Administration, 2(1), 1-15.