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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EVALINDA BERKAH MANDIRI

Adella Putri Nurmayana[1], Ir. Munawir[2], Kunto Atmojo.[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis,
Universitas Mitra Bangsa
aputrinurmayana@gmail.com[1], munawir52@gmail.com[2], kuntoatmojo7173@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study analyzes the effects of organizational culture and effective communication on employee performance at PT Evalinda Berkah Mandiri. A quantitative survey was conducted with all 100 employees in Jakarta using a census approach. Data from questionnaires were analyzed using multiple linear regression with SPSS 30. The findings indicate positive and significant associations between organizational culture and employee performance ($B = 0.423$; $t = 3.874$; $p < 0.001$) and between effective communication and employee performance ($B = 0.339$; $t = 3.209$; $p = 0.002$). The simultaneous test was significant ($F = 56.204$; $p < 0.001$), while $R^2 = 0.537$, indicating that the predictors jointly explained 53.7% of the variation in employee performance. These results highlight the importance of strengthening shared organizational values and internal communication to support employee performance. The study is limited to a single company and uses self-reported questionnaire data.

Keywords: Organizational Culture, Effective Communication, Employee Performance, Multiple Linear Regression.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di PT Evalinda Berkah Mandiri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap seluruh 100 karyawan di wilayah Jakarta. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0{,}423$; $t = 3{,}874$; $p < 0{,}001$). Komunikasi efektif juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($B = 0{,}339$; $t = 3{,}209$; $p = 0{,}002$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 56{,}204$; $p < 0{,}001$), dengan koefisien determinasi $R^2 = 0{,}537$. Artinya, sebanyak 53,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya kerja dan komunikasi internal, dengan keterbatasan pada cakupan satu perusahaan dan penggunaan kuesioner persepsi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Efektif, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan unsur penting bagi keberlangsungan usaha, terutama pada industri makanan dan minuman yang menuntut ketepatan pelayanan, kerja sama tim, serta kecepatan memenuhi kebutuhan konsumen. Karyawan yang mampu menjalankan tugas secara tepat dan bertanggung jawab ikut menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Namun, pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu; kebiasaan kerja dalam organisasi dan pola penyampaian informasi juga turut membentuk perilaku karyawan (Putri *et al*., 2023).

PT Evalinda Berkah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman. Aktivitas operasionalnya membutuhkan koordinasi antarkaryawan agar pelayanan berjalan baik. Dalam naskah skripsi, permasalahan yang dikemukakan meliputi belum adanya evaluasi yang jelas tentang pemahaman nilai dan norma organisasi, keterampilan komunikasi yang belum optimal, serta perlunya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi. Kondisi ini menjadi alasan penting untuk menelaah hubungan budaya organisasi dan komunikasi efektif dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman anggota organisasi. Budaya yang mendukung keterlibatan, tanggung jawab, dan kerja sama diharapkan membantu karyawan mencapai target pekerjaan. (Pratiwi *et al.*, 2024) membahas kaitan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, sedangkan (Rahayu *et al*., 2024) menguji budaya organisasi bersama lingkungan kerja dalam konteks perusahaan lain. Penelitian tersebut menjadi landasan untuk menelaah budaya organisasi pada PT Evalinda Berkah Mandiri.

Selain itu, komunikasi efektif berperan dalam menyamakan pemahaman mengenai arahan kerja, pembagian tugas, dan penyelesaian kendala operasional. Komunikasi yang terbuka dan saling menghargai dapat mengurangi salah penafsiran informasi. (Safitri & Mujahid, 2024) menjelaskan pentingnya komunikasi efektif dalam organisasi, sementara (Suhendro *et al*., 2022) meneliti pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan lain.

Kajian terdahulu menguatkan relevansi masing-masing variabel, tetapi belum menjelaskan secara khusus kontribusi budaya organisasi dan komunikasi efektif secara bersama-sama pada karyawan PT Evalinda Berkah Mandiri. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh parsial dan simultan kedua variabel terhadap kinerja karyawan serta mengetahui seberapa besar variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model penelitian.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang dipahami bersama serta memengaruhi tindakan anggota organisasi. Dalam skripsi, indikator yang digunakan mengacu pada karakteristik budaya organisasi menurut Robbins, antara lain inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, kerja tim, serta dorongan bertindak cepat. Budaya yang kuat secara konseptual dapat membantu menyamakan standar perilaku dan memudahkan koordinasi kerja. (Kurniawan *et al*., 2023) serta (Haryanti *et al.*, 2014) menguraikan pentingnya budaya organisasi dalam perkembangan dan kinerja organisasi.

Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif merupakan proses pertukaran pesan yang dapat dipahami oleh pengirim dan penerima sehingga tujuan komunikasi tercapai. Merujuk pada kerangka komunikasi interpersonal yang dicantumkan dalam skripsi, aspek yang diperhatikan meliputi keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, serta kesetaraan. Dalam situasi kerja, aspek tersebut terkait dengan kejelasan instruksi, kesediaan menerima umpan balik, dan hubungan yang saling menghargai antara

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

atasan maupun sesama rekan kerja (Safitri & Mujahid, 2024).

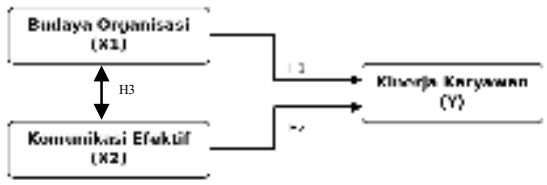
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Mengikuti indikator yang digunakan dalam skripsi berdasarkan Mangkunegara, penilaian kinerja mencakup mutu hasil kerja, volume pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif pribadi. Penilaian tersebut digunakan untuk memahami kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan (Rakhmalina, 2021).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian menempatkan budaya organisasi (X1) dan komunikasi efektif (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan antarvariabel diuji secara parsial dan simultan menggunakan regresi linier berganda.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Diolah oleh peneliti

Hipotesis yang diajukan adalah H1: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3: budaya organisasi dan komunikasi efektif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Evalinda Berkah Mandiri di wilayah Jakarta. Populasi terdiri atas 100 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus atau total sampling. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner tertutup berskala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan.

Variabel penelitian meliputi budaya organisasi (X1), komunikasi efektif (X2), dan kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan 10 pernyataan. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, korelasi item-total untuk validitas, Cronbach's Alpha untuk reliabilitas, uji asumsi regresi, serta regresi linier berganda dengan SPSS 30. Bentuk model adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$. Pengujian parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian bersama-sama menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil yang ditampilkan pada artikel ini disarikan dari tabel dan uraian pengolahan data skripsi. Ketika angka dalam narasi skripsi berbeda dari tabel keluaran SPSS, angka dalam tabel keluaran SPSS digunakan agar pelaporan koefisien dan statistik uji konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Responden dan Data

Responden penelitian berjumlah 100 karyawan. Sebanyak 64 responden (64%) adalah laki-laki dan 36 responden (36%) perempuan. Berdasarkan kelompok usia, 5 responden berusia 19 tahun, 50 responden berada pada kelompok 20-25 tahun, dan 45 responden pada kelompok 26-30 tahun. Masa kerja terbanyak berada dalam kelompok 1-2 tahun sebanyak 44 responden, diikuti 3-4 tahun sebanyak 31 responden dan kurang dari satu tahun sebanyak 19 responden.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Min-Maks	Rata-rata	SD
Budaya organisasi (X1)	10-40	16,020	5,146
Komunikasi efektif (X2)	10-40	17,810	5,314
Kinerja karyawan (Y)	10-40	18,400	5,125

Sumber: Pengolahan data skripsi, SPSS 30 (2025).

Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 16,020 dengan simpangan baku 5,146. Komunikasi efektif memiliki rata-rata 17,810

dan simpangan baku 5,314. Kinerja karyawan mencatat rata-rata 18,400 dan simpangan baku 5,125. Semua variabel memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 40 sebagaimana dilaporkan dalam skripsi.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan korelasi tiap butir terhadap nilai r tabel sebesar 0,1966 pada n = 100. Berdasarkan hasil pengujian yang dicantumkan dalam skripsi, seluruh 10 butir pada masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas. Reliabilitas ketiga variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas ambang 0,60 yang digunakan pada analisis skripsi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Alpha	Kesimpulan
Budaya organisasi (X1)	10	0,891	Reliabel
Komunikasi efektif (X2)	10	0,899	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10	0,830	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 30 (2025).

Uji Asumsi Regresi

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi residual 0,200 (> 0,05). Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,076 untuk budaya organisasi dan 0,519 untuk komunikasi efektif, sehingga tidak terdeteksi heteroskedastisitas menurut kriteria yang digunakan. Nilai tolerance untuk kedua prediktor sebesar 0,397 dan VIF 2,519, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang berat. Nilai Durbin–Watson sebesar 1,557 dalam skripsi ditafsirkan sebagai indikasi autokorelasi positif; karena penelitian berupa survei potong lintang, temuan tersebut perlu ditinjau secara hati-hati dan menjadi catatan keterbatasan model.

Pengaruh Parsial dan Simultan

Berdasarkan tabel Coefficients pada Bab IV skripsi, regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 5,575 + 0,423X1 + 0,339X2. Koefisien keduanya bernilai positif, yang berarti semakin tinggi skor budaya organisasi dan komunikasi efektif, semakin tinggi pula skor kinerja karyawan yang diprediksi oleh model, dengan prediktor lainnya dianggap tetap.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,575	–	4,387	<0,001
Budaya organisasi	0,423	0,425	3,874	<0,001
Komunikasi efektif	0,339	0,352	3,209	0,002

Sumber: Olah data SPSS 30 (2025).

Budaya organisasi memiliki koefisien B = 0,423, nilai t = 3,874, dan p < 0,001. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, H1 didukung. Komunikasi efektif memiliki koefisien B = 0,339, nilai t = 3,209, dan p = 0,002 sehingga H2 juga didukung. Nilai Beta terstandar budaya organisasi (0,425) lebih tinggi daripada komunikasi efektif (0,352), menunjukkan hubungan parsial budaya organisasi yang relatif lebih kuat dalam model ini.

Tabel 4. Uji F dan Koefisien Determinasi

Ukuran model	Nilai	Keterangan
F (df = 2; 97)	56,204	p < 0,001
R	0,733	Korelasi majemuk
R^2	0,537	53,7% variasi Y
Adjusted R^2	0,527	Setelah penyesuaian

Sumber: Olah data SPSS 30 (2025).

Hasil uji simultan menghasilkan F = 56,204 dengan p < 0,001. Dengan demikian, H3 didukung: budaya organisasi dan komunikasi efektif secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,537 menunjukkan bahwa 53,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua prediktor, sementara 46,3% lainnya berada di luar variabel yang masuk dalam model. Angka tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model, bukan pembagian pengaruh kausal yang pasti.

Pembahasan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Evalinda Berkah Mandiri. Karyawan yang memiliki pemahaman lebih

kuat terhadap nilai dan kebiasaan kerja organisasi cenderung melaporkan kinerja yang lebih baik. Dalam praktik perusahaan makanan dan minuman, nilai ketelitian, orientasi hasil, dan kerja sama tim dapat mendukung konsistensi pelayanan. Temuan ini sejalan dengan arah pembahasan (Pratiwi *et al.,* 2024), *(Rahayu et al*., 2024), serta (Romadhoni *et al.*, 2024)mengenai kaitan budaya organisasi dan kinerja.

Komunikasi efektif juga terbukti berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Dalam kegiatan operasional, keterbukaan informasi, kejelasan pesan, dan sikap mendukung memungkinkan karyawan memahami prioritas tugas, menghindari kesalahan koordinasi, serta menanggapi kebutuhan pelanggan dengan lebih cepat. Temuan ini mendukung relevansi komunikasi internal sebagaimana dibahas oleh (Safitri & Mujahid, 2024) dan penelitian (Suhendro et al., 2022).

Ketika kedua variabel diuji secara bersama-sama, budaya organisasi dan komunikasi efektif menjelaskan lebih dari separuh variasi skor kinerja karyawan pada sampel ini. Oleh karena itu, pembenahan organisasi sebaiknya tidak hanya berfokus pada aturan kerja yang tertulis, tetapi juga pada pelaksanaan nilai budaya secara konsisten serta kebiasaan komunikasi dua arah. Walaupun demikian, desain survei dan data persepsi tidak dengan sendirinya membuktikan hubungan sebab-akibat. Hasil penelitian juga belum dapat digeneralisasikan secara langsung kepada perusahaan di luar lokasi penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data terhadap 100 karyawan PT Evalinda Berkah Mandiri, budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (B = 0,423; $p < 0,001$). Komunikasi efektif juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (B = 0,339; p = 0,002). Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hubungan signifikan ($F = 56,204$; $p < 0,001$) dengan R^2 sebesar 0,537. Dalam model ini, budaya organisasi memiliki koefisien Beta terstandar lebih besar daripada komunikasi efektif.

Perusahaan disarankan memperkuat keteladanan pimpinan dalam penerapan budaya kerja, mengintegrasikan nilai organisasi dalam pembinaan dan penilaian karyawan, serta menyelenggarakan kegiatan penguatan kerja sama tim. Komunikasi internal dapat diperbaiki melalui penyampaian informasi yang jelas, mekanisme umpan balik dua arah, dan evaluasi koordinasi rutin. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan beberapa perusahaan, menggunakan ukuran kinerja yang lebih objektif, serta meninjau kembali asumsi model regresi yang memerlukan kehati-hatian.

DAFTAR PUSTAKA

Haryanti, A., Norsamsi, N., Fanny Sholiha, P. S., & Putri, N. P. (2014). Studi Pemanfaatan Limbah Padat Kelapa Sawit. *Konversi*, *3*(2), 20. https://doi.org/10.20527/k.v3i2.161

Kurniawan, L. A., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, *1*(2), 337–340. https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71

Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(3), 43–55. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861

Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *1*(4), 374–384.

Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *4*(3), 786–793. https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016

Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi,

motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. *Rivai Palembang. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(1), 20–34. https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186

Romadhoni, R., Subarno, A., & Susantiningrum. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, *8*(3), 245. https://doi.org/10.20961/jikap.v8i3.78433

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

Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan CV Centrum Tekhnik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, *2*(2), 34–44. https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454