JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kati Kartika Murni Bekasi

The Role of Organizational Culture and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT Kati Kartika Murni Bekasi

Elsa Salsabila[1]*, Fathan Arif[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: elsasalsabila2510@gmail.com[1], dosen02154@unpam.ac.id[2]

Article Info

Article history :
Received : 30-10-2026
Revised : 02-11-2026
Accepted : 04-11-2026
Published : 06-11-2026

Abstract

Employee performance in manufacturing firms depends not only on technology and capital but also on shared values and the quality of interaction among employees. This study aims to analyze the role of organizational culture and interpersonal communication on employee performance at PT Kati Kartika Murni Bekasi, a paper and carton packaging manufacturer whose production realization fell short of target from 2022 to 2024. The study employs a quantitative approach with an associative design. Data were collected through a five-point Likert questionnaire from 85 employees, determined by the Slovin formula from a population of 550, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination with SPSS 26. The results yield the regression equation $Y = 0.986 + 0.653X_1 + 0.323X_2$. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.219$; sig. 0.000), as does interpersonal communication ($t = 3.757$; sig. 0.000). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 129.960$; sig. 0.000) and explain 76.0% of its variation ($R^2 = 0.760$), with organizational culture as the more dominant predictor ($\beta = 0.570$) than interpersonal communication ($\beta = 0.344$). These findings suggest that the company should internalize its "we care, we do, we win" values more consistently, particularly clarity in conveying information, and foster supportive communication that encourages employee initiative.

Keywords: Employee Performance, Interpersonal Communication, Organizational Culture

Abstrak

Kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh nilai-nilai bersama dan kualitas interaksi antarkaryawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Kati Kartika Murni Bekasi, perusahaan kemasan kertas dan karton yang realisasi produksinya tidak mencapai target pada periode 2022–2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dari 85 karyawan yang ditentukan dengan rumus Slovin dari populasi 550 orang, kemudian dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 0{,}986 + 0{,}653X_1 + 0{,}323X_2$. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6{,}219$; sig. 0,000), demikian pula komunikasi interpersonal ($t = 3{,}757$; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 129{,}960$; sig. 0,000) dan mampu menjelaskan 76,0% variasi kinerja ($R^2 = 0{,}760$), dengan budaya organisasi sebagai

prediktor yang lebih dominan (β = 0,570) dibandingkan komunikasi interpersonal (β = 0,344). Temuan ini menunjukkan perlunya perusahaan menginternalisasi nilai "we care, we do, we win" secara lebih konsisten, terutama kejelasan dalam menyampaikan informasi, serta membangun komunikasi yang suportif untuk mendorong inisiatif karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan mengelola seluruh sumber dayanya secara sistematis dan adaptif. Di antara sumber daya tersebut, manusia memegang kedudukan sentral karena karyawanlah yang menggerakkan, mengendalikan, dan mengelola sumber daya lainnya. Pada perusahaan manufaktur, keberhasilan mencapai target produksi tidak hanya ditentukan oleh mesin dan modal, tetapi juga oleh nilai-nilai yang dianut karyawan dalam bekerja serta kualitas interaksi di antara mereka. Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2021), pada akhirnya menjadi penentu daya saing perusahaan.

PT Kati Kartika Murni Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan kertas dan karton. Perusahaan yang didirikan pada 7 Agustus 1989 ini merupakan bagian dari Sinar Mas Group dan memproduksi *carton box*, *corrugated*, *carton sheet*, *paper tube*, serta *paper cone* dengan sistem *make to order* dan sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001. Meskipun demikian, capaian produksi perusahaan dalam empat tahun terakhir belum stabil, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT Kati Kartika Murni Bekasi Tahun 2021–2024

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Capaian	Keterangan
2021	3.192 ton	3.326 ton	104,2%	Tercapai
2022	3.720 ton	3.421 ton	92,0%	Tidak tercapai
2023	3.800 ton	3.513 ton	92,4%	Tidak tercapai
2024*	3.800 ton	3.520 ton	92,6%	Tidak tercapai

*Sumber: PT Kati Kartika Murni Bekasi (2024); *data sampai dengan September 2024*

Tabel 1 menunjukkan bahwa target produksi hanya terlampaui pada tahun 2021, sedangkan pada tahun 2022 hingga 2024 realisasi produksi tertahan pada kisaran 92% dari target. Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa kesenjangan tersebut tidak semata bersumber dari faktor teknis, tetapi juga dari faktor perilaku kerja, khususnya penerapan budaya organisasi dan kualitas komunikasi antarkaryawan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan anggota organisasi dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya (Hari, 2022: 17). Budaya yang kuat mengarahkan perilaku karyawan, membangun identitas bersama, serta mendorong komitmen yang melampaui kepentingan pribadi. PT Kati Kartika Murni telah menetapkan nilai budaya "*we care, we do, we win*", yang menekankan kepedulian, tindakan nyata, dan pencapaian bersama. Namun, pra-survei terhadap 15 karyawan menunjukkan bahwa nilai tersebut belum terinternalisasi dengan baik: 53,3% responden menilai integritas dan tanggung jawab belum diterapkan, 60% menilai konsistensi dan profesionalitas belum berjalan, dan 66,7% menilai empati serta koordinasi antarrekan kerja belum efektif.

Selain budaya organisasi, komunikasi interpersonal juga berperan penting. Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau lebih secara langsung, baik verbal maupun nonverbal, yang memungkinkan umpan balik segera. Efektivitasnya dapat dilihat dari lima indikator, yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan (Rukmana, 2021: 31). Pra-survei pada indikator tersebut menunjukkan bahwa 66,7% responden menilai keterbukaan komunikasi dengan pimpinan masih rendah, 53,3% menilai empati dan sikap saling mendukung belum terbangun, 73,3% menilai perlakuan yang setara belum dirasakan, dan 80% menilai sikap saling menghormati belum tumbuh. Diskusi dengan pihak HRD juga mengonfirmasi masih terjadinya miskomunikasi dalam penerimaan arahan kerja akibat kurangnya keterbukaan.

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada penelitian Meutia & Husada (2022), Handoyo & Sidharta (2022), serta Gojali & Effendy (2024), tetapi Syanan (2023) justru menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal dan komunikasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja (Gustyawan et al., 2020; Arif et al., 2022). Secara simultan, kedua variabel terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah (Aziz & Suryadi, 2021), karyawan swasta (Azizah & Qurbani, 2023; Satria et al., 2023), dan produktivitas tenaga kesehatan (Prameswari, 2024). Namun, temuan yang belum konsisten tersebut sebagian besar berasal dari sektor jasa dan instansi publik, sementara kajian pada perusahaan manufaktur kemasan yang menghadapi kesenjangan target produksi masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H_1: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H_2: komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H_3: budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) peran komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, dan (3) peran budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kati Kartika Murni Bekasi. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam memperkuat budaya kerja dan pola komunikasi internal, serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Variabel independen terdiri atas budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Kati Kartika Murni Bekasi pada bulan Agustus 2024 hingga Juli 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kati Kartika Murni Bekasi yang berjumlah 550 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada batas kesalahan 10%, yaitu $n = N / (1 + Ne^2) = 550 / (1 + 550 \times 0{,}01) = 84{,}6$, yang dibulatkan menjadi 85 responden. Sampel diambil

dengan teknik *probability sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) serta observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan artikel jurnal. Setiap variabel diukur dengan lima indikator dan 15 butir pernyataan, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir	Sumber
Budaya Organisasi (X_1)	Integritas, konsistensi, profesional, tanggung jawab, komunikasi	15	Muhdar HM (2020: 307)
Komunikasi Interpersonal (X_2)	Keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan	15	Rukmana (2021: 31)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu	15	Sutrisno (2022: 32)

Sumber: Data diolah (2025)

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 26 melalui beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor, dengan kriteria 1,00–1,79 (sangat tidak baik), 1,80–2,59 (tidak baik), 2,60–3,39 (kurang baik), 3,40–4,19 (baik), dan 4,20–5,00 (sangat baik). Kedua, uji kualitas data berupa uji validitas dengan korelasi *Pearson product moment* (butir valid apabila r hitung > r tabel 0,2133) dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* (reliabel apabila $\alpha > 0{,}60$) (Ghozali, 2020). Ketiga, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas (*tolerance* dan VIF), uji autokorelasi *Durbin-Watson*, dan uji heteroskedastisitas *Glejser*. Keempat, analisis regresi linier berganda dengan model:

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

Dengan Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah budaya organisasi, X_2 adalah komunikasi interpersonal, dan e adalah *error*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5%, dilengkapi koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 85 karyawan dengan karakteristik yang dirangkum dalam Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	42	49,4%
	Perempuan	43	50,6%
Usia	17–22 tahun	16	18,8%
	23–28 tahun	23	27,1%
	29–34 tahun	22	25,9%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
	> 35 tahun	24	28,2%
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	29	34,1%
	S1	39	45,9%
	S2	9	10,6%
	S3	8	9,4%
Lama bekerja	1–2 tahun	28	32,9%
	3–5 tahun	17	20,0%
	> 5 tahun	40	47,1%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Komposisi responden relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan serta tersebar merata pada seluruh kelompok usia. Sebagian besar responden berpendidikan S1 (45,9%) dan telah bekerja lebih dari lima tahun (47,1%), sehingga dinilai cukup memahami budaya kerja dan pola komunikasi di perusahaan.

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden terhadap ketiga variabel dirangkum berdasarkan rata-rata skor per indikator pada Tabel 4.

Tabel 4. Rata-rata Skor Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kriteria
Budaya Organisasi (X_1)	Integritas	3,81	Baik
	Konsistensi	3,71	Baik
	Profesional	3,94	Baik
	Tanggung jawab	3,90	Baik
	Komunikasi	3,67	Baik
	Rata-rata X_1	**3,81**	**Baik**
Komunikasi Interpersonal (X_2)	Keterbukaan	3,84	Baik
	Empati	3,94	Baik
	Sikap mendukung	3,88	Baik
	Sikap positif	3,81	Baik
	Kesetaraan	3,91	Baik
	Rata-rata X_2	**3,87**	**Baik**
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja	3,64	Baik
	Pengetahuan pekerjaan	3,95	Baik
	Inisiatif	3,72	Baik
	Sikap	3,83	Baik
	Disiplin waktu	3,86	Baik
	Rata-rata Y	**3,80**	**Baik**

Sumber: Data primer diolah (2025)

Ketiga variabel berada pada kategori baik, tetapi dengan catatan pada beberapa butir. Pada budaya organisasi, indikator komunikasi memperoleh skor terendah (3,67), dengan butir "karyawan menyampaikan informasi secara jelas kepada rekan kerja" (3,28) dan "kepatuhan terhadap seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan" (3,30) berada pada kategori kurang baik. Pada komunikasi interpersonal, butir terendah adalah "karyawan menularkan semangat kepada tim kerja" (3,30). Pada kinerja, indikator hasil kerja memperoleh skor terendah (3,64), dengan butir "menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang konsisten" (3,32) dan "berani mengambil langkah perbaikan"

(3,28) masih kurang baik. Pola ini sejalan dengan fenomena realisasi produksi yang tertahan di bawah target.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,281–0,741	0,2133	0,700	Valid dan reliabel
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,436–0,798	0,2133	0,754	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,320–0,754	0,2133	0,740	Valid dan reliabel

Sumber: Output SPSS 26, data diolah (2025)

Seluruh 45 butir pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,2133 sehingga dinyatakan valid, dan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi diuji terlebih dahulu terhadap asumsi klasik dengan hasil sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)	Sig. > 0,05	Sig. = 0,094	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	*Tolerance* > 0,10; VIF < 10	*Tolerance* = 0,348; VIF = 2,871	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi (*Durbin-Watson*)	−2 < DW < +2	DW = 1,560	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas (*Glejser*)	Sig. > 0,05	X_1 = 0,480; X_2 = 0,322	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 26, data diolah (2025)

Hasil uji normalitas diperkuat oleh grafik *normal P-P plot* yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal. Kriteria autokorelasi mengacu pada Santoso (2022). Dengan terpenuhinya seluruh asumsi tersebut, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil estimasi regresi linier berganda dan uji t disajikan pada Tabel 7, sedangkan hasil uji F dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	0,986	3,567	–	0,276	0,783	–
Budaya Organisasi (X_1)	0,653	0,105	0,570	6,219	0,000	H_1 diterima
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,323	0,086	0,344	3,757	0,000	H_2 diterima

Sumber: Output SPSS 26, data diolah (2025); t tabel = 1,663

Tabel 8. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
0,872	0,760	0,754	129,960	3,11	0,000	H_3 diterima

Sumber: Output SPSS 26, data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 0,986 + 0,653X_1 + 0,323X_2. Konstanta sebesar 0,986 menunjukkan nilai kinerja apabila budaya organisasi dan komunikasi interpersonal bernilai nol. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,653 berarti setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,653 satuan, dan koefisien komunikasi interpersonal sebesar 0,323 berarti setiap peningkatan satu satuan skor komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja sebesar 0,323 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta menunjukkan bahwa budaya organisasi (0,570) merupakan prediktor yang lebih dominan dibandingkan komunikasi interpersonal (0,344). Tabel 8 menunjukkan bahwa F hitung (129,960) lebih besar dari F tabel (3,11) dengan signifikansi 0,000, sehingga kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,760 berarti 76,0% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, sedangkan 24,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 6,219 > t tabel 1,663; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H_1 diterima. Secara bivariat, hubungan keduanya tergolong sangat kuat (r = 0,848). Temuan ini menegaskan bahwa nilai-nilai yang menjadi pegangan karyawan berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pengendali sikap kerja (Hari, 2022). Ketika integritas, konsistensi, profesionalitas, dan tanggung jawab dijalankan bersama, karyawan memiliki standar perilaku yang jelas sehingga hasil kerjanya lebih terarah. Hasil ini sejalan dengan Meutia & Husada (2022), Handoyo & Sidharta (2022), dan Gojali & Effendy (2024), tetapi berbeda dengan Syanan (2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa daya pengaruh budaya organisasi bergantung pada sejauh mana nilai tersebut benar-benar dihayati karyawan, bukan sekadar ditetapkan. Di PT Kati Kartika Murni, indikator komunikasi dan butir kepatuhan terhadap prosedur yang masih kurang baik menandakan bahwa nilai "*we care, we do, we win*" belum sepenuhnya terinternalisasi; ruang perbaikan inilah yang berpotensi menutup kesenjangan target produksi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,757 > t tabel 1,663; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H_2 diterima, dengan hubungan bivariat yang kuat (r = 0,804). Komunikasi yang terbuka, empatik, suportif, positif, dan setara memperlancar penyampaian arahan kerja, mengurangi miskomunikasi, serta mempercepat penyelesaian masalah di lini produksi. Temuan ini mendukung Gustyawan et al. (2020), Arif et al. (2022), dan Prameswari (2024). Menariknya, koefisien komunikasi interpersonal turun dari 0,754 pada regresi sederhana menjadi 0,323 ketika budaya organisasi dimasukkan ke dalam model. Hal ini menunjukkan adanya irisan yang cukup besar antara kedua variabel, yang wajar karena komunikasi juga merupakan salah satu indikator budaya organisasi. Dengan kata lain, kualitas

komunikasi antarkaryawan sebagian besar tumbuh dari budaya kerja yang dianut, sehingga perbaikan komunikasi akan lebih efektif apabila dilakukan bersamaan dengan penguatan budaya organisasi. Butir "menularkan semangat kepada tim" yang masih kurang baik menunjukkan bahwa aspek motivasional dalam komunikasi antarrekan kerja perlu mendapat perhatian.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 129,960 > F tabel 3,11; sig. 0,000), sehingga H_3 diterima. Kemampuan model menjelaskan 76,0% variasi kinerja tergolong tinggi dan sebanding dengan temuan Azizah & Qurbani (2023) sebesar 79,3%, serta mendukung Aziz & Suryadi (2021) dan Satria et al. (2023). Hasil ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal bekerja saling melengkapi: budaya menetapkan nilai dan standar perilaku, sedangkan komunikasi interpersonal menjadi sarana nilai tersebut dijalankan dalam interaksi sehari-hari. Rendahnya skor pada indikator hasil kerja dan butir keberanian mengambil langkah perbaikan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut belum sepenuhnya diterjemahkan menjadi ketepatan waktu dan inisiatif kerja. Adapun 24,0% variasi kinerja lainnya diduga dipengaruhi faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kati Kartika Murni Bekasi dan merupakan prediktor yang paling dominan. Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun sebagian pengaruhnya beririsan dengan budaya organisasi. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 76,0% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, kesenjangan antara target dan realisasi produksi perusahaan tidak dapat dilepaskan dari belum optimalnya internalisasi nilai budaya kerja dan kualitas komunikasi antarkaryawan.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen disarankan untuk (1) memperkuat internalisasi nilai "*we care, we do, we win*" melalui keteladanan pimpinan, sosialisasi berkala, dan evaluasi budaya kerja, dengan prioritas pada kejelasan penyampaian informasi dan kepatuhan terhadap prosedur; (2) membangun komunikasi yang suportif melalui pelatihan komunikasi, kegiatan *team building*, dan forum apresiasi antarkaryawan agar semangat kerja menular dalam tim; serta (3) memberi ruang bagi inisiatif karyawan, misalnya dengan melibatkan mereka dalam perbaikan proses kerja, untuk meningkatkan ketepatan waktu dan konsistensi hasil kerja. Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen, data persepsi dari kuesioner, dan satu perusahaan, sehingga generalisasinya terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja, menguji peran komunikasi interpersonal sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja, serta memperluas objek pada beberapa perusahaan manufaktur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Kati Kartika Murni Bekasi yang telah memberikan izin serta bersedia menjadi responden penelitian, dan

kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang atas dukungan selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Arif, F., Azis, A., & Susilawati. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), halaman.

Aziz, F., & Suryadi, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 69–78.

Azizah, W., & Qurbani, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Kepikiran Palapa Jaya. *Nama Jurnal*, 3(2), halaman.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS* (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gojali, R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1389–1398.

Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara Surya Indonesia (Persero). *Nama Jurnal*, Vol(No), 2323.

Handoyo, M., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.

Hari, S. (2022). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.

Muhdar HM. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan aplikasi pada bank umum syariah*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Prameswari, H. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja Rumah Sakit AK Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), halaman.

Rukmana, M. (2021). *Komunikasi interpersonal* (Cetakan I). Bandung: STKIP.

Santoso, S. (2022). *Menguasai statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Satria, B., Aprizawati, Romadhoni, & Adiat. (2023). Hubungan antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan staff di perusahaan pelayaran PT Buana Listya Tama. *Journal of Management and Business*, 5(2), halaman.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenada Media Group.

Syanan, V. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), halaman.