



**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. INTISARANA ADISEJAHTERA**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SKILLS
AND CULTURE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS
AT PT. THE ESSENCE OF ADISHEDNESS***

Feni Aldina¹, Isyana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: aldinafeni@gmail.com¹*, isyana.ia@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-10-2025

Revised : 09-10-2025

Accepted : 11-10-2025

Pulished : 13-10-2025

Abstract

This study aims to examine the influence of communication skills and organizational culture on employee work effectiveness at PT. Intisarana Adisejahtera. The background of this research is based on the strategic role of human resources in achieving organizational goals, where effective communication and a strong organizational culture are believed to be key factors influencing employee performance. The research uses a quantitative approach with an associative method. The sample consists of 60 permanent employees selected using purposive sampling. Data analysis techniques include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing, as well as the coefficient of determination (R^2), with the help of SPSS version 26. The results indicate that: (1) communication skills significantly influence employee work effectiveness; (2) organizational culture has a significant impact on employee work effectiveness; and (3) both communication skills and organizational culture simultaneously affect employee work effectiveness. These findings highlight the importance of strengthening internal communication and building a positive and adaptive organizational culture to enhance employee effectiveness. The research is expected to contribute theoretically and practically to the field of human resource development strategies.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intisarana Adisejahtera. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kemampuan berkomunikasi dan budaya organisasi yang kondusif diyakini menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang merupakan karyawan tetap, yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, (2) budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, dan (3) secara simultan kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Oleh



karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan komunikasi internal serta membangun budaya organisasi yang positif dan adaptif.

Kata Kunci : Kemampuan Komunikasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan dalam menjaga keberlangsungan di tengah era globalisasi yang penuh tantangan. SDM memiliki peran utama dalam setiap aktivitas perusahaan karena merupakan penggerak utama dalam menjalankan strategi dan operasional perusahaan. Meskipun suatu organisasi didukung oleh fasilitas, infrastruktur, dan dana yang memadai, tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berkualitas, maka kegiatan operasional tidak akan tercapai secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa SDM adalah aset strategis yang menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga harus dikelola secara menyeluruh dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan serta dinamika zaman (Putri et al., 2022).

Sebagai elemen utama yang menentukan arah serta keberhasilan kegiatan perusahaan, pengelolaan SDM menuntut perusahaan untuk mampu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang cepat. Perubahan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis memerlukan sumber daya manusia yang fleksibel, inovatif, dan proaktif dalam mengantisipasi serta merespons tantangan global. Dalam konteks ini, keterlibatan manajemen puncak sangat penting, tidak hanya sebagai bentuk komitmen secara lisan (lip service), tetapi juga dalam bentuk tindakan nyata melalui kebijakan dan strategi pengembangan SDM (Budi, 2023).

Seorang pemimpin memiliki peran vital dalam memobilisasi tim kerja secara optimal, menciptakan sistem kerja yang efisien, dan menjadikan pengelolaan SDM sebagai bagian sentral dari strategi organisasi. Perubahan dan peningkatan peran manajemen SDM menjadi sangat esensial untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Pengelolaan SDM yang baik berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, dengan menciptakan nilai tambah melalui keahlian, kompetensi, dan penerapan praktik manajerial yang tepat guna. Pendekatan ini tidak hanya berlaku pada karyawan operasional, namun juga harus diterapkan pada seluruh lapisan manajemen agar tercipta harmoni dan sinergi dalam organisasi (Yusnita, 2020).

Efektivitas kerja karyawan juga sangat bergantung pada perilaku individu dalam organisasi, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam proses kerja. Oleh karena itu, pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab harus dirumuskan dengan jelas berdasarkan standar dan tolok ukur yang telah disepakati antara karyawan dan atasan. Kejelasan arah kerja sangat penting agar karyawan dapat memahami harapan organisasi serta mampu mencapai target dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian Aziz (2021), ditemukan bahwa kejelasan struktur organisasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan sikap kerja yang positif di kalangan karyawan.

Di PT. Intisarana Adisejahtera, efektivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan operasional perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perhatian terhadap efektivitas kerja karyawan menjadi tanggung jawab bersama, khususnya dari pihak manajemen, yang harus memberikan arahan, bimbingan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Pelatihan dan



pengembangan secara berkelanjutan juga sangat diperlukan agar karyawan mampu meningkatkan kompetensinya dan memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi (Putri et al., 2022).

Efektivitas kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil dari perilaku individu yang menunjukkan performa tinggi secara konsisten, dan biasanya dinilai lebih unggul dibandingkan individu yang bekerja pada tingkat rata-rata. (McClelland Cira dan Benjamin, 1998), dengan mengevaluasi kompetensi seseorang, tingkat kinerjanya dapat diprediksi. Kompetensi menjadi indikator utama dalam menilai kesesuaian individu untuk menduduki posisi tertentu, baik sebagai staf, manajer, hingga level eksekutif. Karyawan yang mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan dan bagaimana mencapainya akan lebih siap dalam meraih jenjang karier berikutnya. Hal ini diperkuat oleh (Yusnita, 2020), yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.

(Zweig dalam Prawirosentono, 1999) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang digunakan oleh manajemen untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada individu mengenai mutu hasil kerjanya, dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan (Robbins, 2002) yang menyatakan bahwa 70% waktu aktif manusia digunakan untuk berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Oleh sebab itu, komunikasi yang tidak efektif menjadi penghambat utama dalam pencapaian kinerja kelompok. Dukungan terhadap peningkatan efektivitas komunikasi juga ditunjukkan dalam penelitian (Anas Budi, 2023), yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain komunikasi, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Edgar Schein dalam Luthans (2006:278) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh kelompok kerja dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal, yang kemudian dianggap sebagai nilai dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, merasa, dan bertindak yang benar. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan etos kerja yang produktif (Putri et al., 2022).

Karyawan yang memiliki potensi, motivasi tinggi, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan progresif adalah tanggung jawab pimpinan, untuk memastikan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas, produktivitas, dan daya saing tinggi. Budaya organisasi yang terbentuk secara kuat akan memperkuat rasa saling percaya, semangat kolektif, serta komitmen bersama dalam mencapai tujuan strategis perusahaan (Yusnita, 2020).

Penetapan tujuan kerja yang jelas, terukur, dan dapat dicapai menjadi elemen penting dalam pencapaian efektivitas kerja. Dalam hal ini, kemampuan komunikasi dan budaya organisasi yang adaptif harus berjalan selaras dan saling melengkapi. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap individu memahami visi organisasi, menyampaikan gagasan secara terbuka, dan menerima umpan balik secara konstruktif. Sementara itu, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan akan mempercepat transformasi organisasi ke arah yang lebih baik (Budi, 2023).

Namun demikian, penelitian sebelumnya umumnya hanya menyoroti salah satu faktor secara terpisah dan belum banyak yang menguji pengaruh simultan antara kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, khususnya di lingkungan perusahaan manufaktur seperti PT.



Intisarana Adisejahtera. Padahal, kedua variabel ini diperkirakan memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Kajian Pustaka

Manajemen Efektivitas Kerja

Manajemen efektivitas kerja merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan hasil kerja individu, kelompok, dan organisasi melalui pemahaman dan penerapan kerangka kerja yang mencakup tujuan terencana, standar kinerja, serta kompetensi yang disepakati bersama. Pendekatan ini bersifat holistik, mencakup seluruh elemen penting yang perlu dimobilisasi oleh organisasi untuk mencapai kinerja optimal.

Efektifitas Kerja

Kinerja merupakan konsep yang banyak didefinisikan oleh berbagai ahli, meskipun masing-masing memiliki fokus yang berbeda. Secara umum, kinerja merujuk pada hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta sejauh mana tanggung jawab yang diberikan dapat dipenuhi (Robinson et al., 2020). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2022), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah disesuaikan dengan standar yang berlaku.

Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang esensial dalam organisasi untuk menilai efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan secara sistematis dan objektif dengan tujuan utama untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi hasil kerja, tetapi juga berperan penting dalam mendiagnosis area yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan (Berman et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jenis kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan data berbentuk angka yang dapat diolah secara statistik. Kuantitatif memungkinkan peneliti melakukan analisis secara objektif dan sistematis terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis penelitian ini berbeda dari kualitatif yang lebih menekankan pada pemahaman makna atau interpretasi subjektif. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif memberikan dasar untuk mengukur sejauh mana pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

		Correlations						Total_X
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	2
X2.1	Pearson	1	.720**	.655**	.622**	.661**	.719**	.851**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson	.720**	1	.688**	.571**	.698**	.730**	.853**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson	.655**	.688**	1	.692**	.690**	.693**	.853**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson	.622**	.571**	.692**	1	.714**	.710**	.840**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson	.661**	.698**	.690**	.714**	1	.701**	.864**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson	.719**	.730**	.693**	.710**	.701**	1	.888**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson	.851**	.853**	.853**	.840**	.864**	.888**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (X2.1 hingga X2.6) memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan total skor variabel (Total_X2). Nilai koefisien korelasi Pearson untuk masing-masing item terhadap Total_X2 berkisar antara 0,840 hingga 0,888, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Ini berarti bahwa setiap item dalam variabel budaya organisasi memiliki validitas yang sangat kuat dan signifikan secara statistik. Selain itu, korelasi antar item juga menunjukkan nilai yang tinggi, dengan rentang 0,571 hingga 0,730, yang mencerminkan adanya konsistensi internal antar indikator. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item dalam variabel ini saling berkaitan dan mampu mengukur konstruk budaya organisasi secara konsisten.



		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.550**	.477**	.532**	.355**	.496**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.550**	1	.527**	.696**	.341**	.510**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.477**	.527**	1	.521**	.276*	.427**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.033	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.532**	.696**	.521**	1	.213	.575**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.103	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.355**	.341**	.276*	.213	1	.356**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.033	.103		.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.496**	.510**	.427**	.575**	.356**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.005		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.822**	.729**	.796**	.573**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4. 5 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson antara masing- masing indikator efektivitas kerja (Y1–Y6) terhadap total skor (Y_TOTAL), seluruh indikator menunjukkan nilai korelasi yang signifikan secara statistik. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,573 hingga 0,822, dengan tingkat signifikansi 0,000 hingga 0,005 ($p < 0,05$), yang berarti semua indikator valid dan memiliki hubungan yang kuat terhadap konstruksi variabel efektivitas kerja. Indikator Y2 memiliki korelasi tertinggi terhadap total skor ($r = 0,822$), diikuti oleh Y4 ($r = 0,796$), Y1 ($r = 0,762$), dan Y6 ($r = 0,758$). Sementara itu, indikator Y5 memiliki korelasi paling rendah ($r = 0,573$), namun tetap signifikan dan memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keenam indikator tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena mampu merepresentasikan variabel efektivitas kerja secara konsisten dan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838 untuk 18 item pertanyaan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dalam interpretasi statistik, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 menandakan bahwa instrumen tersebut reliabel, dan nilai 0,838 termasuk dalam kategori reliabilitas yang baik. Artinya, seluruh item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara konsisten. Dengan demikian, instrumen ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria kean.



Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	7

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04083050
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.080
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap Unstandardized Residual, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,056. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

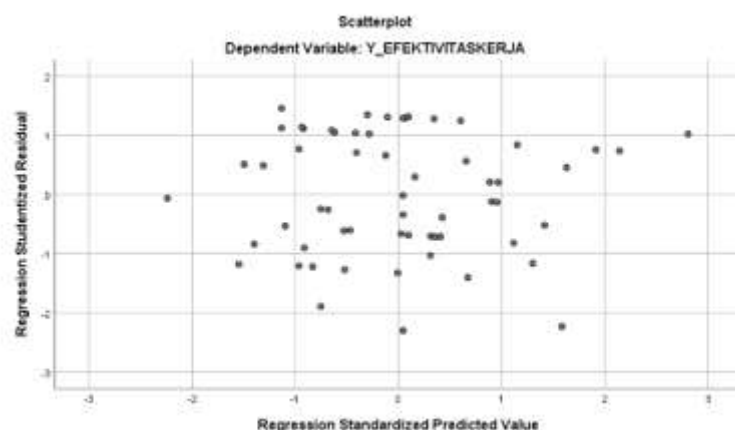
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.092	2.711		9.994	.000		
	X1_KEMAMPUANKO	-.093	.108	-.119	-.868	.389	.916	1.092
	MUNIKASI							
	X2_BUDAYAORGANISASI	.050	.085	.081	.587	.560	.916	1.092

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolineraitas



Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi masing-masing sebesar 0,916, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,092. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel- variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi dan budaya organisasi tidak saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga kedua variabel tersebut layak digunakan bersama-sama dalam analisis pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intisarana Adisejahtera.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual bersifat konstan atau homoskedastis. Asumsi ini penting untuk dipenuhi dalam model regresi linear berganda agar hasil estimasi yang diperoleh bersifat efisien dan tidak bias. Pengujian dilakukan menggunakan dua metode, yaitu scatterplot dan Glejser Test.

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.092	2.711		9.994	.000
	X1_KEMAMPUANKOMUNIKASI	-.093	.108	-.119	-.868	.389
	X2_BUDAYAORGANISASI	.050	.085	.081	.587	.560
	I					

a. Dependent Variable: Y_EFEKTIVITASKERJA

1. Nilai konstanta adalah 27.092 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (kemampuan komunikasi dan budaya organisasi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (efektivitas kerja) sebesar 27.092 satuan
2. Budaya organisasi (b_1) adalah -0.093 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami penurunan sebesar -0.093 jika nilai variabel X_1 mengalami penurunan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara variabel kemampuan komunikasi (X_1) dengan variabel



efektivitas kerja (Y). Semakin menurun kemampuan komunikasi maka semakin berkurang tingkat efektivitas kerja.

3. Koefisien regresi budaya organisasi (b_2) adalah 0,050 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,050 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel efektivitas kerja (Y). Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t-Test) antara Variabel X1 Terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	27.787	2.425		3.212
	TOTAL_KEMAMPUANKOMUNIKASI	-.245	.102	-.096	-.733

Tabel 4. 9 Uji Parsial Variabel X1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel kemampuan komunikasi (X_1), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar **-0,245** dengan nilai **t hitung sebesar -0,733** serta tingkat signifikansi **0,467**. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan pada PT. Intisarana Adisejahtera tidak secara langsung meningkatkan efektivitas kerja, sehingga terdapat faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi efektivitas kerja dibandingkan kemampuan komunikasi.

Uji Parsial (t-Test) antara Variabel X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized				
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.392	1.870		2.745	.008
	TOTAL_BUDAYAORGANISASI	.198	.081	.046	.351	.727

a. Dependent Variable: TOTAL_EFEKTIVITAS KERJA

Tabel 4. 10 2. Uji Parsial (t-Test) antara Variabel X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel budaya organisasi (X_2), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,198 dengan nilai t hitung sebesar 0,351 serta tingkat signifikansi 0,727. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di PT. Intisarana Adisejahtera tidak secara langsung meningkatkan efektivitas kerja, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dibandingkan budaya organisasi.



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.472	2	91.236	12.732	.000
	Residual	408.528	57	7.167		
	Total	591.000	59			

Tabel 4. 11 Uji Simultan

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 12,732 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intisarana Adisejahtera. Artinya, model regresi yang dibangun dapat menjelaskan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, kemampuan komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752	.566	.522	1.973

a. Predictors: (Constant), X2_BUDAYAORGANISASI, X1_KEMAMPUANKOMUNIKASI

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,752, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan komunikasi dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,566 atau 56,6% berarti bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 56,6% variasi yang terjadi pada efektivitas kerja. Sisanya sebesar 43,4% hasil dari 100%-56,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Salah satu contoh variabel lain yaitu persahabatan di tempat kerja, yang dimana memiliki keterkaitan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intisarana Adisejahtera. Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier berganda yang telah melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, maka diperoleh beberapa kesimpulan penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut

1. variabel kemampuan komunikasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,389 ($> 0,05$), sehingga secara statistik tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa kemampuan komunikasi secara langsung memengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan di PT. Intisarana Adisejahtera. Meski secara teoritis komunikasi efektif dianggap penting dalam dunia kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor



- komunikasi, dalam bentuk yang diukur oleh indikator dalam kuesioner, belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja individu di lingkungan organisasi ini
2. budaya organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi adalah 0,560 ($> 0,05$), yang berarti bahwa variabel ini secara statistik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja tertentu, keberadaan budaya organisasi tersebut belum sepenuhnya berdampak pada cara kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang efektif. t hitung pada variabel kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) yaitu $46,514 > 3,20$ dengan nilai signifikansi yaitu, $0,024 < 0,05$. yang menunjukkan memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Koefisien determinasi parsial R^2 simultan sebesar 0,626 atau 62,6%. yang menunjukkan variabel kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh sebesar 62,6% terhadap produktivitas (Y).
 3. hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kemampuan komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,191 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model yang melibatkan kedua variabel independen tersebut tidak memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap efektivitas kerja di perusahaan ini. Temuan ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan terdapat variabel- variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Intisarana Adisejahtera, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, sistem penghargaan, atau kondisi lingkungan kerja fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, R., & Fitriani, E. (2022). Evaluasi sistem penilaian kinerja berbasis data dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 56–67. <https://doi.org/10.30587/jmb.v9i1.4123>
- Baker, S., Allen, D., & Murphy, K. (2020). Communication satisfaction and employee performance: A study in service industries. *International Journal of Organizational Communication*, 5(2), 43–58. <https://doi.org/10.31258/ijoc.5.2.43>
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2022). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems* (6th ed.). SAGE Publications.
- Bliss, W. G. (2021). Organizational culture as social glue: Employee alignment through shared meaning. *Journal of Business Strategy and Development*, 5(1), 15–23. <https://doi.org/10.3390/jbsd05010015>
- Damayanti, S., & Prasetyo, A. (2022). The role of organizational culture in improving employee effectiveness in manufacturing companies. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 34–45. <https://doi.org/10.31294/jimb.v13i1.11565>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Furnham, A., & Gunter, B. (2019). Corporate culture: Definition, diagnosis and change. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(2), 22–34. <https://doi.org/10.1002/job.99>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2021). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.



- Graicelda, C., & Siagian, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 25–33. <https://doi.org/10.31294/jemsi.v5i1.18653>
- Handoko, H. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi dalam Perspektif Manajerial. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 20(1), 61–72. <https://doi.org/10.20473/jao.v20i1.2023>
- Harahap, R. (2023). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 48–60. <https://doi.org/10.31294/jem.v14i1.19327>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Hussain, M., Rizwan, M., & Javed, S. (2022). Communication and performance in service organizations: The mediating role of trust. *Journal of Organizational Communication and Management*, 12(2), 112–123. <https://doi.org/10.1177/23294884221001967>
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Ilies, R. (2022). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 285–301. <https://doi.org/10.1037/apl0000910>
- Kasofi, L., Maulida, N., Ningrum, H. P., & Riyadi, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 44–58. <https://doi.org/10.31294/jmsdm.v10i2.12965>
- Khan, M. A., Mahmood, H., & Abbas, R. (2021). The influence of communication effectiveness on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 103–120. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18145>
- Kusnadi, D., & Iqbal, R. (2021). Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 89–99. <https://doi.org/10.31294/jab.v8i2.11340>
- Mardianti, N., & Tatasari, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.31294/jmt.v6i1.11075>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Putra, F. R., Nugroho, B. A., & Sari, D. N. (2021). Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 98–109. <https://doi.org/10.31294/jimb.v12i2.11725>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education. Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Simamora, H. (2021). Manajemen kinerja: Konsep dan praktik dalam pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 25–36. <https://doi.org/10.31294/jeb.v13i1.10231>
- Sugiono, S., & Tobing, R. M. L. (2021). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 52–61. <https://doi.org/10.31294/jiem.v8i1.12345>



- Sung, S. Y., Choi, J. N., & Moon, H. K. (2020). Improving employee performance through leadership and job design. *Human Resource Development Review*, 19(3), 245–268. <https://doi.org/10.1177/1534484320936056>
- Tariq, S., Iqbal, H., & Saleem, S. (2023). Performance appraisal methods and employee motivation: An empirical analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability*, 9(1), 41–53. <https://doi.org/10.31294/jhrs.v9i1.17643>
- Takrim, A., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 76–85. <https://doi.org/10.31294/jimb.v11i1.12854>
- Tangkilisan, R. (2023). Evaluasi kinerja dan strategi peningkatan efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 145–157. <https://doi.org/10.31294/jap.v18i2.12764>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (2020). Job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Management Studies*, 57(2), 200–220. <https://doi.org/10.1177/0021886320902005>
- Widodo, A., Haryati, S., & Wulandari, N. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 6(2), 122–131. <https://doi.org/10.31294/jsdmo.v6i2.16578>
- Yusuf, M. F., Dotulong, L. O. H., & Sumarauw, J. R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 11(1), 217–228. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.43121>