

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERADA PADA CV ASIA JAYA MANDIRI

Naomi Veronica^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾naomivrna@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Komunikasi Kerja
Budaya Organisasi
Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV Asia Jaya Mandiri. Dalam penelitian ini, kuesioner (*G-Form*) dibagikan kepada 107 karyawan CV Asia Jaya Mandiri kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 25 sebagai salah satu instrumen dalam pengolahan data. Diperoleh hasil uji koefisien determinasi (*R-squared*) menghasilkan nilai 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh gabungan sebesar 76,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi 23,1%. Pada uji T variabel X1 (Komunikasi Kerja) memiliki nilai sebesar 14.575 $t_{tabel} > 1.65964 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 $> 0,05$, pada variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai 11.988 $t_{hitung} > 1.65964 t_{tabel}$ dengan nilai sig 0,000 $> 0,05$, dan pada variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai sebesar 12.474 $t_{tabel} > 1.65964 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel X1 (Komunikasi Kerja), X2 (Budaya Organisasi), dan X3 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Asia Jaya Mandiri. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima dan berpengaruh secara parsial. Secara simultan, variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan nilai $F_{hitung} 114,587 > F_{table} 2,69$, ada pengaruh secara simultan pada variabel independent terhadap dependen.

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai, untuk mencapainya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Meskipun perkembangan teknologi memainkan peran penting, namun permasalahan yang ada hanya dapat diselesaikan oleh manusia karena kompleksitas teknologi yang kurang atau

karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengoptimalkan dan mengelola SDMnya dengan baik. Efektivitas manusia yang bekerja pada perusahaan dipengaruhi dan mempengaruhi beberapa faktor dengan melalui tahap analisis, faktor - faktor tersebut adalah komunikasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang harus diperhatikan agar dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Manajemen yang baik harus memperhatikan faktor-faktor ini agar SDM dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, yang pada gilirannya akan memengaruhi kesuksesan atau kegagalan perusahaan.

Dengan demikian, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami pentingnya pengelolaan SDM secara efektif dan mengarahkan mereka pada pengembangan SDM yang berkualitas serta memastikan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan diperhatikan secara cermat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi kerja

Komunikasi adalah suatu interaksi dengan satu orang bahkan lebih karena ada suatu hal yang ingin disampaikan. Berikut pendapat dari beberapa pakar mengenai komunikasi.

Menurut Croucher & Daniel Cronn-Mills (2015) dalam (Sugiyono & Lestari, 2021) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Komunikasi menyampaikan bahwa :

“Komunikasi adalah proses menyampaikan makna kepada orang lain. Beberapa komponen dari konsep ini memerlukan penjelasan. Petunjuk yang menjelaskan cara kerja komunikasi antara pengirim, pesan, dan penerima. Ketika penerima merespons (respons apa pun), transaksi terjadi antara komunikator”.

Menurut Badrudin (2013) dalam (Wilinny et al., 2019) menyampaikan bahwa :

“Komunikasi berasal dari bahasa Latin, lebih tepatnya *Communis* atau *Communicatio* berarti informasi, berbagi (tentang sesuatu) dan pertukaran pandangan pembicara. Harapkan pertimbangan atau umpan balik dari pendengar”.

Menurut (Ginting, 2020) menyampaikan bahwa :

“Komunikasi adalah penyampaian pengetahuan, persepsi dan pemahaman dari seseorang, tempat atau benda ke orang lain digambarkan sebagai komunikasi”

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan pemahaman dari beberapa pakar bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dan membangun pemahaman antara individu atau pihak yang berinteraksi. Ini termasuk komunikator (sumber), pesan yang disampaikan, penerima (komunikan), dan pertukaran makna di antara mereka. Komunikasi juga mencakup respons atau umpan balik dari penerima pesan yang dituju.

Budaya Organisasi

Budaya kerja dalam perusahaan mewakili nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang menjadi visi dan tujuan yang sama pentingnya dengan industri dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ditentukan oleh bagaimana karyawan memandang karakteristiknya, bukan apa yang mereka suka atau tidak suka tentang hal itu. Artinya, “budaya” adalah frasa deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi bersama oleh semua anggota organisasi.

Menurut Tobari (2015) dalam (Mochamad Chaerul Latief et al., 2019) menyampaikan bahwa :

“Budaya dapat mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, dengan hal demikian maka budaya dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber motivasi yang kuat.”

Menurut Luthans dalam Laksmi (2011: 6) dalam (Rivai, 2020) menyampaikan bahwa :

“Budaya organisasi terdiri dari norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Agar dapat diterima oleh lingkungannya, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya dominannya”.

Menurut (Sutrisno, 2016) dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyampaikan bahwa :

“Budaya perusahaan adalah seperangkat nilai yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi yang dinamis dan dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan pemahaman dari beberapa pakar yang diartikan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami ciri-ciri budaya organisasi, bukan apakah karyawan menyukai ciri-ciri tersebut atau tidak. Organisasi budaya lebih bersifat deskriptif daripada analogis. Budaya organisasi merupakan aspek penting dalam membentuk identitas, perilaku, dan kinerja suatu organisasi. Budaya yang kuat dan sesuai dapat memberikan manfaat besar dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kepuasan dan motivasi anggota organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Membahas tentang pemimpin dan kepemimpinan tentang cara menjadi pemimpin yang baik, gaya dan karakteristik yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan kepemimpinan. Pada kenyataannya hanya sedikit pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinan dan membawa pada keadaan yang diinginkan.

Menurut (Antonny, 2022) menyampaikan bahwa :

“Ada lima gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan oleh para pemimpin adalah demokratis, otokratis, transformasional, transaksional, dan laissez-faire”.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42) dalam (Pps et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Gaya mengacu pada sikap, gerak, tingkah laku yang baik, gerak, kekuatan dan kemampuan untuk bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah suatu karakteristik kelompok yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin”.

Menurut Surbakti & Kusnawan, (2022) dalam (Enika Sinuraya, 2023) menyatakan bahwa :

“Pemimpin gaya adalah seseorang yang mampu mengelola, mengarahkan, memerintahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Kartono (2008) dalam (Argrelia & Sutrisna, n.d.) menyampaikan bahwa :

“Pemimpin mendengarkan bawahan mereka sebelum membuat keputusan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi”.

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan pemahaman dari beberapa pakar yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi bawahan dan mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi dan membimbing tim mereka menuju kesuksesan yang lebih tinggi daripada kepentingan pribadi.

III. METODE

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penulisan ini adalah metode penulisan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisa data deskriptif, kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 25 sebagai salah satu instrumen dalam pengolahan data.

Menurut (Fauzi et al., 2019) menyampaikan bahwa metode kuantitatif sebagai berikut :

“Data kuantitatif adalah data dalam bentuk numerik yang mengidentifikasi suatu kuantitas atau kuantitas dan data ini menggunakan skala interval dan rasio”.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyampaikan bahwa deskriptif adalah sebagai berikut :

“Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku”.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini menjadikan CV AJM sebagai objek penelitian yang berlokasi pada Jl. Raya Pasar Kemis Km.3,5 No.81, Tangerang, 15560

Jenis dan Sumber Data

Penelit menggunakan jenis dan sumber data dari data sekunder dan data primer. Data primer didapatkan langsung dengan cara wawancara, observasi, dan survei. Data yang didapatkan melalui perantara dalam suatu media yang dipresentasikan dalam bentuk dokumen, data yang berisi informasi, dan pendukung lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) dalam (Imron, 2019) menyampaikan bahwa :

“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”..

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) menyampaikan bahwa :

“Populasi adalah kategori luas yang mencakup subjek dan objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV AJM yang berjumlah 107 orang.

Menurut Sugiyono (2018:131) dalam (Imron, 2019) menyampaikan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono(Sugiyono, 2019) menyampaikan bahwa :

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi”.

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) dikutip oleh(Imron, 2019) menyampaikan bahwa:

“Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500.”

Sampel yang digunakan sebanyak 107 karyawan seluruh karyawan CV AJM dengan menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi dan sampel berjumlah sama, hal ini dikarenakan keterbatasan dari jumlah populasi.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2011) dalam (Meissy et al., 2019) menyampaikan bahwa :

“Metrik keputusan (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen”.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2, 1$). Hasil koefisien korelasi menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan kombinasi variabel.

Table IV.1 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.763	1.682
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Komunikasi_Kerja				

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,769. Hal ini berarti variabel komunikasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 76,9%. Hasil menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel Independen (komunikasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% (100% - 76,9%) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T (Secara Parsial)

Menurut (P.Sinambela & Sinambela, 2021) menyampaikan bahwa :

“Uji T dengan menggunakan korelasi parsial membantu mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individual”.

Table IV.2 Komunikasi Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.910	2.581		3.065	.003
	Komunikasi_Kerja	.839	.058	.818	14.575	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan hipotesis pada variabel X1 (Komunikasi Kerja) memiliki nilai sebesar 14.575 > 1.65964 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 (Komunikasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam hipotesis pertama (H1) yang diteloh diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Table IV.3 Budaya Organisasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.867	2.641		5.251	.000
	Budaya_Organisasi	.716	.060	.760	11.988	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan hipotesis, pada variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai sebesar $11.988 > 1.65964$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam hipotesis kedua (H_2) yang ditelah diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Table IV.4 Gaya Kepemimpinan (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.494	2.808		3.737	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.788	.063	.773	12.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hipotesis, pada variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai sebesar $12.474 > 1.65964$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam hipotesis ketiga (H_3) yang ditelah diajukan dalam penelitian ini terbukti.

b. Uji F (Secara Simultan)

Menurut (P.Sinambela & Sinambela, 2021) menyampaikan bahwa :

“Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Uji F memungkinkan menguji koefisien regresi variabel independen terhadap tingkat kesalahan ($\alpha=50$)”.

Table IV.5 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972.644	3	324.215	114.587	.000 ^b
	Residual	291.431	103	2.829		
	Total	1264.075	106			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Komunikasi_Kerja

Berdasarkan tabel anova yang telah diperoleh, didapat F_{hitung} sebesar 114.587 dengan tingkat signifikan 0,000. nilai $F_{hitung} 114.587 > F_{tabel} 2,69$ dan probabilitas $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dari komunikasi kerja, budaya perusahaan, dan gaya kepemimpinan.

V. KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien determinasi (R²)

Koefisien atau $r = 0,887$ dan nilai $R^2 = 76,9\%$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki tingkat dampak 76,9% pada variabel dependen. sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar penelitian ini.

2. Komunikasi Kerja (X1)

Pada komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > 1.65964$ t_{tabel} dengan nilai $sig\ 0,000 > 0,05$. Dapat dilihat dan ditarik kesimpulan, bahwa Komunikasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Asia Jaya Mandiri. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Budaya Organisasi (X2)

Pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > 1.65964$ t_{tabel} dengan nilai $sig\ 0,000 > 0,05$. Dapat dilihat dan ditarik kesimpulan, bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Asia Jaya Mandiri. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Gaya Kepemimpinan (X3)

Pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > 12.474$ t_{tabel} dengan nilai $sig\ 0,000 > 0,05$. Dapat dilihat dan ditarik kesimpulan, bahwa gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Asia Jaya Mandiri. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonny, D. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan* . https://toffeudev.com/blog/faktor-yang-mempengaruhi-gaya-kepemimpinan/#3_Faktor_yang_Mempengaruhi_Gaya_Kepemimpinan
- Argrelia, S. P., & Sutrisna, S. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk)*. Retrieved March 13, 2024, from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/2030>
- Enika Sinuraya, C. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN*. Ginting. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo*.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1308>
- Imron, I. (2019). *populasi sugiono*.
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA*. 7(1).
- Mochamad Chaerul Latief, R.A Putri Shakty A, & Firdaus Azwar Eryad. (2019). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERIMAAN PESAN MAHASISWA DALAM KEGIATANBELAJAR MENGAJAR DI FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI USM*.
- Pps, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Fauzi, F., Basyith Dencik, A., & Isnaini Asiati, D. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi* (E. Sri Suharsi, Ed.). Penerbit Salemba Empat.
- P.Sinambela, L., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Praktik* (Monalisa, Ed.). PT RajaGrafindo Persadaa.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, R&D dan Penelitian pendidikan)* (A. Nuryanto, Ed.). ALFABETA cv.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Buku Metode Penelitian Komunikasi*.
- Wilinny, Hali, C., Sutarno, Nugroho, N., & Maulana Hutabarat Akbar, F. (2019). *ANALISIS KOMUNIKASI DI PT. ASURANSI BUANA INDEPENDENT MEDAN*.