



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIAP CETAK INSPIRATION

Miftah Zaki Hermawan Zaki

Manajemen STIE Widya Wiwaha

Muhammad Robi Nurwahyudi

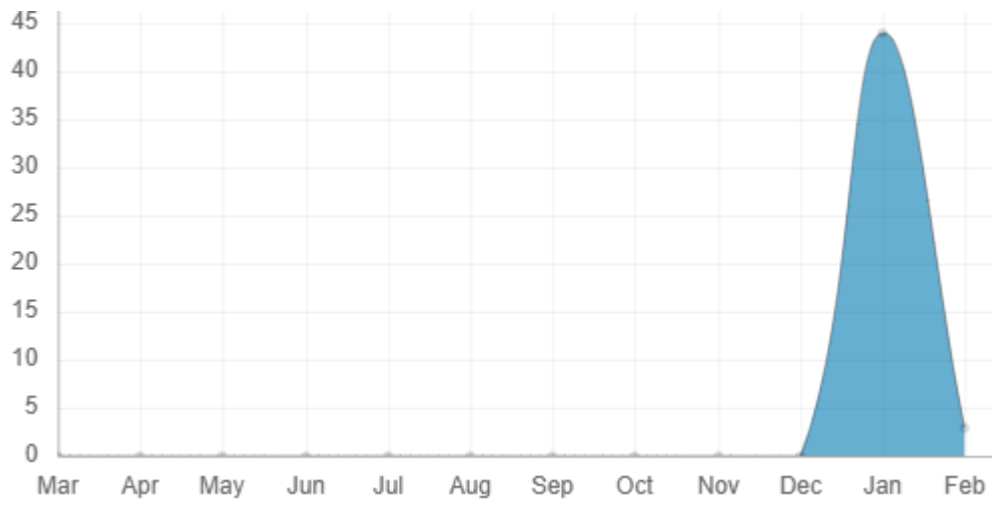
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

DOI: <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4843>

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational communication and work culture on employee performance at PT. Siap Cetak Inspiration. The research employed a quantitative associative approach. The population consisted of all 30 employees of PT. Siap Cetak Inspiration, and a saturated sampling technique was applied. Primary data were collected through questionnaires based on indicators of organizational communication, work culture, and employee performance using a Likert scale. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS. The partial test results indicate that organizational communication has a positive but not significant effect on employee performance ($\text{sig. } 0.242 > 0.05$), while work culture also shows a positive but not significant effect ($\text{sig. } 0.128 > 0.05$). However, the simultaneous test shows that organizational communication and work culture jointly affect employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.630 indicates that organizational communication and work culture explain 63% of the variation in employee performance, while the remaining 37% is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight the importance of strengthening communication systems and work culture to improve employee performance.

DOWNLOADS



p-ISSN 2088 - 7698
e-ISSN 2541 - 4348

JURNAL MANAJEMEN

Manajemen I Vol 14 No. 1 | Juni 2024

ISSN 2088-7698



9 772088 769803



Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Yogyakarta



PDF

PUBLISHED

2026-01-15

ISSUE

[IN PRESS \(2026\)](#)

SECTION

Artikel

LICENSE

Copyright (c) 2026 Jurnal Manajemen



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#).

COPYRIGHT TRANSFER AGREEMENT

AUTHOR INFORMATION

[Information](#)

[Focus and Scope](#)

[Publication Ethics](#)

[Publication Fee](#)

[Author Guidelines](#)

[Copyright Notice](#)

[Peer Review Process](#)

[Open Access Policy](#)

[Digital Archiving](#)

[Contact](#)

[Indexing](#)

[Editorial Boards Members](#)

[Reviewer](#)

[Review Form](#)

VISITORS



TEMPLATE



Download Template

ACREDITATION

SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia



Kutipan dari Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

Nomor 164/E/KPT/2021
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode 2 Tahun 2021

Nama Jurnal Ilmiah

Jurnal Manajemen

E-ISSN: 25414348

Penerbit: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Jogja

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 5

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 9 Nomor 1 Tahun 2019 Sampai Volume 13 Nomor 2 Tahun 2023

Jakarta, 27 Desember 2021

Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,
Riset, dan Teknologi



Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, ASEAN Eng
NIP. 196107061987101001



TOOLS



SUPERVISED BY



ISSN: [2088-7698](#) (Print)

ISSN: [2541-4348](#) (Online)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#).

Platform &
workflow by
OJS / PKP





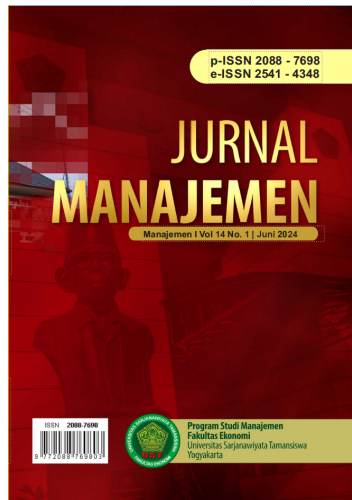
JURNAL MANAJEMEN

Journal of Management Faculty of Economics

HO

E-ISSN : 2541-4348 | P-ISSN : 2088-7698

IN PRESS (2026)



DOI: <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1>

PUBLISHED: 2026-01-03

ARTIKEL

PENGARUH SISTEM QUALITY ASSURANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LOGISTIK DI KABUPATEN GRESIK

Pramesty Hidayatus Sya'bana, Alif Sulthon Basyari

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4890>



PDF

Abstract View: 35, PDF Download: 7

EPISTEMOLOGI DAN AKSILOGI MANAJEMEN KLASIK: TELAAH KRITIS PEMIKIRAN HENRI FAYOL DALAM IMPLIKASI TERHADAP MANAJEMEN KEUANGAN RUMAH SAKIT

Teguh Tri Sutarno Putra, Muhardi, A. Harits Nu'man

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4869>



PDF



Abstract View: 37, PDF Download: 23

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIAP CETAK INSPIRATION

Miftah Zaki Hermawan Zaki, Muhammad Robi Nurwahyudi

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4843>

PDF



Abstract View: 41, PDF Download: 47

ANALISIS STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PADA PT SUCOFINDO (PERSERO) CABANG SURABAYA

Candra Wjaya, Alkusani

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4839>

PDF



Abstract View: 88, PDF Download: 115

THE INFLUENCE OF DIGITAL PLATFORM UTILIZATION ON THE GROWTH OF COFFEE AGRIBUSINESS IN KETAPANRAME VILLAGE, TRAWAS DISTRICT, MOJOKERTO REGENCY

Edwin Pondi Suwanto, Budi Utomo, Iwan Supriyanto

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4894>

PDF



Abstract View: 14, PDF Download: 6

ANALISIS INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP BUSINESS RESILIENCE UKM EKOWISATA DENGAN DIGITAL CAPABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Heri Susanto, Rosita, Misbach Fuady

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4875>

PDF



Abstract View: 35, PDF Download: 14

TRANSFORMASI PARADIGMATIK DALAM FILSAFAT ILMU MANAJEMEN ANALISIS EPISTEMOLOGIS TERHADAP EVOLUSI TEORI DAN METODOLOGI

Reni Farida Yanti, Muhardi, A. Harits Nu'man

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4866>

PDF

Abstract View: 25,  PDF Download: 10

PENGARUH BRAND IMAGE, BRAND TRUST, DAN PERCEIVED RISK TERHADAP PURCHASE DECISION MOBIL TOYOTA

Fauzan Fitriyono, Sukaris

DOI : <https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4841>

PDF

Abstract View: 68,  PDF Download: 75

COPYRIGHT TRANSFER AGREEMENT

AUTHOR INFORMATION

[Information](#)[Focus and Scope](#)[Publication Ethics](#)[Publication Fee](#)[Author Guidelines](#)[Copyright Notice](#)[Peer Review Process](#)[Open Access Policy](#)[Digital Archiving](#)[Contact](#)[Indexing](#)[Editorial Boards Members](#)[Reviewer](#)

Review Form

VISITORS

Pembaca

 ID 185,693	 EG 21
 US 6,887	 SA 20
 SG 2,460	 PK 20
 MY 466	 IR 20
 IN 291	 IT 19
 JP 290	 RO 18
 PH 183	 IE 18
 CA 179	 LK 17
 GB 169	 HU 12
 CN 146	 KE 12
 RU 138	 NP 11
 VN 135	 BD 11
 TL 105	 OM 10
 NL 95	 FI 10
 DE 93	 NZ 10
 ZA 90	 ES 9
 TW 65	 SE 8
 TR 59	 CH 7
 FR 57	 UA 7
 PL 53	 AT 7
 HK 46	 BE 7
 BR 45	 GH 6
 AU 44	 NO 6
 TH 39	 MX 5
 KR 33	 EC 5
 PE 29	 MM 5
 NG 22	 CZ 5
 KH 21	 IQ 5

Pageviews: 390,888



TEMPLATE



Download
Template

ACREDITATION

SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia







Kutipan dari Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

Nomor 164/E/KPT/2021
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode 2 Tahun 2021

Nama Jurnal Ilmiah
Jurnal Manajemen
E-ISSN: 25414348

Penerbit: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Jogja

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 5

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 9 Nomor 1 Tahun 2019 Sampai Volume 13 Nomor 2 Tahun 2023

Jakarta, 27 December 2021
Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,
Riset, dan Teknologi



Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, ASEAN Eng
NIP. 196107061987101001

TOOLS



SUPERVISED BY

ISSN: [2088-7698](#) (Print)ISSN: [2541-4348](#) (Online)This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](#)

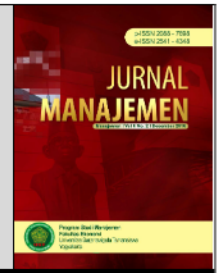
Platform &
workflow by
OJS / PKP





JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIAP CETAK INSPIRATION

Miftah Zaki Hermawan¹
Muhammad Robi Nurwahyudi²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email: hermawanzaki17@gmail.com, mrobi@stieww.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 2 Januari 2026	<i>This study aims to analyze the effect of organizational communication and work culture on employee performance at PT. Siap Cetak Inspiration.</i>
Revisi: 7 Januari 2026	<i>The research employed a quantitative associative approach. The population consisted of all 30 employees of PT. Siap Cetak Inspiration, and a saturated sampling technique was applied.</i>
Terbit: 2 Januari 2026	<i>Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale.</i>
Kata Kunci: <i>Organizational Communication, Work Culture, Employee Performance</i>	<i>The partial test results indicate that organizational communication has a positive but not significant effect on employee performance (sig. 0.242 > 0.05), while work culture also shows a positive but not significant effect (sig. 0.128 > 0.05). However, the simultaneous test shows that organizational communication and work culture jointly affect employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.630 indicates that organizational communication and work culture explain 63% of the variation in employee performance, while the remaining 37% is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight the importance of strengthening communication systems and work culture to improve employee performance.</i>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dari segi produktivitas, kualitas layanan, maupun daya saing organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, termasuk di sektor percetakan dan kreatif seperti PT. Siap Cetak Inspiration. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik teknis maupun non-teknis. Faktor non teknis yang bersifat manajerial dan kultural, seperti komunikasi organisasi dan budaya kerja, menjadi penentu penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam memastikan informasi, instruksi, dan arahan dari manajemen dapat diterima dengan jelas oleh seluruh karyawan. Komunikasi yang terbuka dan dua arah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkecil kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, bahkan menghambat pencapaian target kerja (Sucipto et al., 2022).

Selain komunikasi budaya kerja berperan penting terhadap seorang karyawan dan juga perusahaan. Budaya kerja menyangkut sistem kerja yang berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja yang dilandasi oleh pandangan hidup yang nantinya akan membuat karyawan memiliki rasa kenyamanan ataupun rasa tidak ada tekanan saat bekerja. Tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja, budaya kerja yang baik membuat para karyawan bekerja dengan nyaman, dan mampu membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya (Supratno et al., 2021).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja serta komunikasi informal dengan beberapa karyawan, ditemukan adanya kendala dalam komunikasi organisasi di PT. Siap Cetak Inspiration. Kendala tersebut terutama terlihat pada proses penyampaian informasi antar divisi, seperti keterlambatan penyampaian instruksi kerja, perbedaan pemahaman terkait prioritas pekerjaan, serta kurangnya kejelasan tanggung jawab antar bagian. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesalahan koordinasi, pekerjaan yang harus direvisi, serta keterlambatan penyelesaian tugas.

Selain itu, observasi juga menunjukkan bahwa internalisasi budaya kerja belum berjalan secara optimal. Beberapa karyawan masih menunjukkan perbedaan dalam disiplin kerja, konsistensi terhadap prosedur kerja, serta tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diduga terjadi karena belum adanya pemahaman yang seragam mengenai nilai-nilai budaya kerja perusahaan serta kurangnya komunikasi yang berkelanjutan dari pimpinan terkait penerapan budaya kerja tersebut.

Kendala komunikasi dan budaya kerja tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Siap Cetak Inspiration.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi antar anggota organisasi untuk menciptakan kesamaan pemahaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sugiyono, 2022; Gultom & Ferinia, 2023). Komunikasi yang efektif ditandai oleh kejelasan pesan, keterbukaan informasi, serta adanya umpan balik antara pimpinan dan karyawan, sehingga berperan penting dalam koordinasi kerja, penyampaian instruksi, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu komunikasi pimpinan yang terbuka dan suportif mampu meningkatkan motivasi, kejelasan kerja, dan tanggung jawab karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Fathurrahman dan Efendi 2025).

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama dan menjadi pedoman perilaku kerja karyawan dalam organisasi (Sugiyono, 2022). Budaya kerja yang positif membentuk sikap disiplin, kerja sama, dan komitmen terhadap organisasi. Budaya kerja yang kuat juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan optimal. Oleh karena itu, budaya kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Supratno et al. 2021).

Budaya kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat komitmen karyawan. Karyawan yang bekerja dalam budaya kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, budaya kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

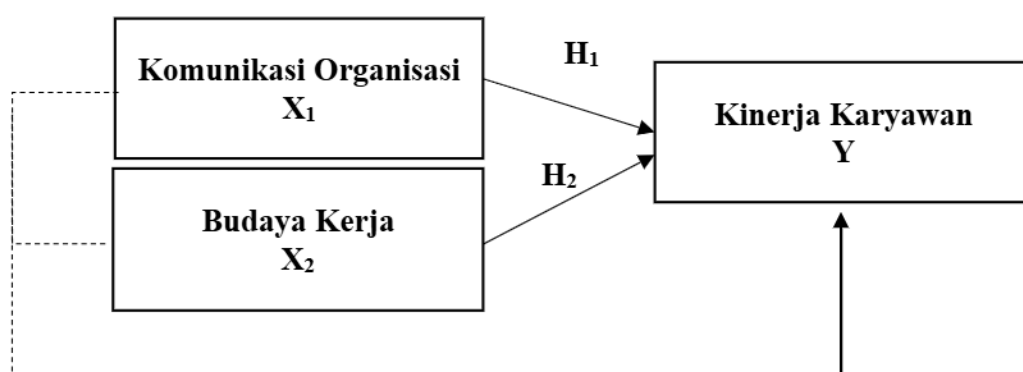
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja (Sugiyono, 2022). Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif dan budaya kerja yang mendukung merupakan faktor organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Supratno et al., 2021).

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi organisasi dan penguatan budaya kerja diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Juliana et al. (2016) menemukan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar. Sucipto et al. (2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan lebih dominan dibandingkan variabel kepuasan kerja. Selanjutnya, Cahyono (2024) membuktikan bahwa komunikasi organisasi secara simultan dengan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Fathurrahman dan Efendi (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterbukaan dan dukungan kerja. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dan budaya kerja yang kuat merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan sektor usaha. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kedua variabel tersebut pada konteks perusahaan percetakan dan industri kreatif.

KERANGKA PENELITIAN



Hipotesis Penelitian

H1 : Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Siap Cetak Inspiration sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator komunikasi organisasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan dengan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Siap Cetak Inspiration yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS versi 27.

Data penelitian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Tahapan analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap variabel komunikasi organisasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan melalui nilai rata-rata dan persentase. Selanjutnya, dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	86.7	86.7	86.7
Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 26 responden (86,7%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 4 responden (13,3%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan PT. Siap Cetak Inspiration didominasi oleh karyawan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-22 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
23-27 Tahun	14	46.7	46.7	66.7
28-33 Tahun	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa dari 30 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 23–27 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (46,7%). Selanjutnya, responden yang berada pada rentang usia 28–33 tahun berjumlah 10 orang (33,3%), sedangkan responden dengan rentang usia 18–22 tahun berjumlah 6 orang (20,0%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
3 Tahun	10	33.3	33.3	50.0
5 Tahun	8	26.7	26.7	76.7
6 Tahun Lebih	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan karakteristik responden menurut masa kerja, dari 30 responden mayoritas memiliki masa kerja 3 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), diikuti masa kerja 5 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), masa kerja 6 tahun atau lebih sebanyak 7 orang (23,3%), dan masa kerja 1 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Siap Cetak Inspiration telah memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan pola komunikasi perusahaan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Desainer	5	16.7	16.7	16.7
Finance	4	13.3	13.3	30.0
Gudang	5	16.7	16.7	46.7
Marketing	4	13.3	13.3	60.0
Produksi	9	30.0	30.0	90.0
Purchase	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan karakteristik responden menurut divisi, responden berasal dari berbagai divisi di PT. Siap Cetak Inspiration, sehingga mencerminkan kondisi organisasi secara menyeluruh. Divisi Produksi merupakan divisi dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 9 orang (30,0%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden terlibat langsung dalam proses operasional inti perusahaan.

HASIL PENELITIAN**Tabel 5. Uji Validitas**

Variabel	Pearson Correlation	R- Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi			
X1.1	0,579	0,3494	VALID
X1.2	0,732	0,3494	VALID
X1.3	0,683	0,3494	VALID
X1.4	0,665	0,3494	VALID
X1.5	0,528	0,3494	VALID
Budaya Kerja			
X2.1	0,788	0,3494	VALID
X2.2	0,825	0,3494	VALID
X2.3	0,713	0,3494	VALID
X2.4	0,763	0,3494	VALID
X2.5	0,728	0,3494	VALID
Kinerja Karyawan			
Y1	0,596	0,3494	VALID
Y2	0,716	0,3494	VALID
Y3	0,639	0,3494	VALID
Y4	0,682	0,3494	VALID
Y5	0,772	0,3494	VALID

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 orang ($n = 30$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3494. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi organisasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reability Indicator	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,653	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel memiliki nilai $>$ dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang di ajukan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Normalitas Residual

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.55841262
Most Extreme Differences	Absolute		.141
	Positive		.141
	Negative		-.106
Test Statistic			.141
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.132
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.128
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.120
		Upper Bound	.137

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel, maka dapat diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,132. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut $> 0,05$. Maka data dalam penelitian ini di distibusiikan normal.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

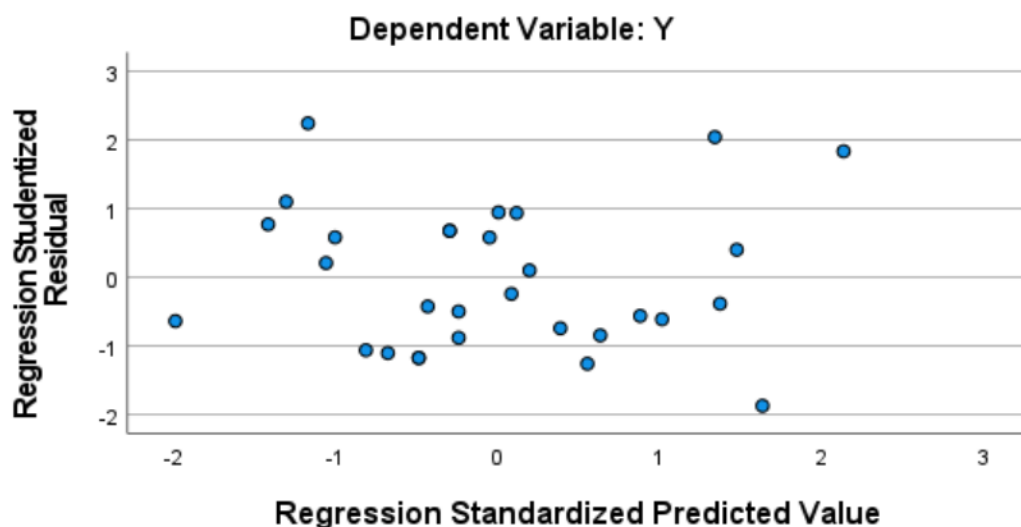
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.994	1.006
	X2	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui nilai VIF seluruhnya < 10 dan nilai Tolerance seluruh variabel independent (X1, X2,) $> 0,10$. Maka dapat di simpulkan seluruh variabel X1 dan X2 terbebas dari gejala multikolinearitas.

Scatterplot



Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil scatterplot yang ditampilkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu

Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau gelombang. Penyebaran titik juga relatif merata di seluruh rentang nilai prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda pada tahap selanjutnya

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.368 ^a	.135	.071	2.651	1.769

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Untuk mendiagnosis ada tidaknya autokorelasi, dilakukan pengujian menggunakan metode Durbin-Watson (uji DW) dengan tingkat signifikansi. Dengan Nilai DW berada di antara 1,55 – 2,46 → Tidak terjadi autokorelasi. Nilai DW < 1,55 → Terjadi autokorelasi positif. Nilai DW > 2,46 → Terjadi autokorelasi negatif.

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.321	2.236		1.932	.064
X1	.249	.208	.215	1.196	.242
X2	.193	.123	.282	1.570	.128

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,321 + 0,249X_1 + 0,193X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,321 menunjukkan bahwa ketika komunikasi organisasi dan budaya kerja bernilai nol, kinerja karyawan berada pada tingkat 4,321. Koefisien regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,242 dan 0,128 ($> 0,05$). Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, budaya kerja memiliki pengaruh relatif lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan komunikasi organisasi, meskipun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik

Tabel 11. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.321	2.236		1.932	.064
X1	.249	.208	.215	1.196	.242
X2	.193	.123	.282	1.570	.128

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil uji t, Komunikasi Organisasi (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,196 dengan signifikansi 0,242 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siap Cetak Inspiration, meskipun menunjukkan arah hubungan positif. Sementara itu, Budaya Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,570 dengan signifikansi 0,128 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun memiliki hubungan positif.

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.648	2	14.824	2.109	.141 ^b
Residual	189.819	27	7.030		
Total	219.467	29			

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel uji F (ANOVA) tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,109 dengan tingkat signifikansi 0,141. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siap Cetak Inspiration. Namun demikian, nilai Mean Square Regression sebesar 14,824 yang lebih besar dibandingkan Mean Square Residual sebesar 7,030 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 13. Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.603	2.81315

Sumber : Data Primer diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai R Square (R^2) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) mampu menjelaskan 63% variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan 37% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,603 mengindikasikan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, kemampuan penjelasan model mencapai 60,3%. Nilai R sebesar 0,794 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen, sedangkan nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,81315 mencerminkan tingkat kesalahan prediksi model. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siap Cetak Inspiration. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun komunikasi organisasi telah berjalan, efektivitasnya belum optimal dalam mendorong peningkatan kinerja individu. Kondisi ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam proposal penelitian, yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan tersebut diduga disebabkan oleh komunikasi yang masih bersifat operasional dan rutin, serta belum sepenuhnya didukung oleh koordinasi antar divisi

yang efektif.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya kerja belum terinternalisasi secara konsisten di seluruh karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu dalam proposal yang menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kondisi riil di perusahaan, masih terdapat perbedaan pemahaman dan penerapan nilai budaya kerja, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum terlihat secara nyata.

Namun demikian, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 63% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara komunikasi organisasi yang efektif dan budaya kerja yang kuat, meskipun masing-masing variabel belum memberikan pengaruh signifikan secara parsial.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Siap Cetak Inspiration. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi dan budaya kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 63% terhadap variasi kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara komunikasi organisasi yang efektif dan budaya kerja yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki sistem komunikasi internal serta memperkuat penerapan nilai-nilai budaya kerja secara konsisten guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih besar serta menggunakan metode analisis yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

REFERENSI

- Efrinawati, Yusup, S. Norawati, and Supardi, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerjapegawaidinas Ketenagakerjaan Dantransmigrasi Provinsi Riau," *J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 3, pp. 1–16, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6554/3896>
- F. Ekonomi and U. Brawijaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 3, no. 4, pp. 1113–1124, 2024.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- K. S. Amelia, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan," *Fak. Ekon. Univ. Negeri*

- Makasar*, vol. 15, no. 01, pp. 71–79, 2015.
- M. Kurnia DN and A. Wahyu Gunawan P, “Metode Penelitian,” *J. Compr. Sci.*, vol. 2, no. 5, pp. 1254–1262, 2023.
- M. P. Gultom and R. Ferinia, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Allianz,” *Klabat J. Manag.*, vol. 4, no. 1, p. 30, 2023, doi: 10.60090/kjm.v4i1.899.30-43.
- Muhammad Farhan Fathurrahman and Erwan Efendi, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Mutia Catering Medan,” *MUKASI J. Ilmu Komun.*, vol. 4, no. 2, pp. 254–266, 2025, doi: 10.54259/mukasi.v4i2.4364.
- N. Nurhadi, R. Ramlawati, and S. Serang, “Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja untuk Mendukung Kinerja (Studi Pada Perusahaan Media Cetak, di Kota Makassar),” *Jesya*, vol. 6, no. 2, pp. 1813–1824, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1198.
- N. Sucipto, A. Aprizal, and H. Hasriani, “YUME : Journal of Management Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 5, no. 3, pp. 55–62, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.7890.
- Y. H. Supratno *et al.*, “PENGARUH ALIRAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOLABORASI GLOBAL SUKSES/GOWORK,” *J. Phys. Ther. Sci.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–23, 2021, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007>



Editorial Team

- **Editor in Chief**

Risal Rinofah, S.E., M.Sc - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

- **Associate Editor in Chief**

Prof. Siong Hook Law - Universiti Putra Malaysia

Dr. Evan Lau - Universiti Malaysia Sarawak

Pristin Prima Sari, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Lusia Tria Hatmanti Hutami, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Alfiatul Maulida, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Prof. Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc - Universitas Terbuka

Dr. Rio Dhani Laksana, S.E., M.Sc. - Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Dr. Galuh Mira Saktiana, SE, MSc - Universitas Tarumanegara

Dr. Tastaftiyan Risfandy - Universitas Negeri Sebelas Maret

Dr. Putra Pamungkas - Universitas Negeri Sebelas Maret

- **Editorial Assistant**

Yhoga Heru Pratama, S.E., M.Ak., AWP. - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

- **Reviewer**

Irwan Trinugroho, Ph.D - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Nur Budi Mulyono, Dr.Eng., ST., MT - Institut Teknologi Bandung ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Wendy, Dr - Universitas Tanjungpura ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Doddy Setiawan, M.Si., IMRI, Ph.D., Ak - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Susminingsih, Dr., M.Ag - IAIN Pekalongan ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Kusuma Candra Kirana, Dr., MM - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

IBN Udayana, Dr., MM - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Audita Nuvriasari, S.E., MM - Universitas Mercu Buana Yogyakarta ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Titik Desi Harsoyo, S.E., M.Si - Universitas Mercu Buana Yogyakarta ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Yuni Utami, S.E., M.M. - Universitas Pancasakti Tegal ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Tastaftiyan Risfandy - Universitas Pancasakti Tegal ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Putra Pamungkas - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Aldy Fariz Achsanta - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Taufiq Arifin - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Sutaryo - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Ibrahim Fatwa Wijaya - Universitas Sebelas Maret ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

Dr. Evan Lau - Universitas Malaysia Sarawak ([Sinta](#) | [Scholar](#) | [Scopus](#))

COPYRIGHT TRANSFER AGREEMENT

AUTHOR INFORMATION

[Information](#)

[Focus and Scope](#)

[Publication Ethics](#)

[Publication Fee](#)

[Author Guidelines](#)

[Copyright Notice](#)

[Peer Review Process](#)

[Open Access Policy](#)

[Digital Archiving](#)

[Contact](#)

[Indexing](#)

[Editorial Boards Members](#)

[Reviewer](#)

[Review Form](#)

VISITORS



TEMPLATE



Download Template

ACREDITATION

SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia




Kutipan dari Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

Nomor 164/E/KPT/2021
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode 2 Tahun 2021

Nama Jurnal Ilmiah
Jurnal Manajemen
E-ISSN: 25414348

Penerbit: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Jogja

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 5

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 9 Nomor 1 Tahun 2019 Sampai Volume 13 Nomor 2 Tahun 2023

Jakarta, 27 Desember 2021
Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,
Riset, dan Teknologi



Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, ASEAN Eng
NIP. 196107061987101001



TOOLS



SUPERVISED BY

ISSN: [2088-7698](#) (Print)ISSN: [2541-4348](#) (Online)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#).

Platform &
workflow by
OJS / PKP

