

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim

Muthia Alisha¹, Acum Wijaya², Alfina Zsazsa Naqiya³

^{1,2,3}Universitas Indonesia Mandiri

e-mail: Pausbiru333@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja tim pada perusahaan sektor jasa di Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 175 responden yang merupakan anggota tim kerja pada perusahaan jasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim dengan nilai koefisien regresi 0,438 ($t = 6,127$; $p < 0,05$). Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim dengan nilai koefisien regresi 0,362 ($t = 5,049$; $p < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim dengan nilai F -hitung sebesar 42,316 dan nilai R^2 sebesar 0,512. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi yang kondusif dan komunikasi internal yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tim.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kinerja Tim, Sektor Jasa, Manajemen SDM

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and internal communication on team performance in service sector companies in Bekasi Regency. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through structured questionnaires distributed to 175 respondents who are members of work teams in service companies. Purposive sampling technique was employed. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26 software. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on team performance with a regression coefficient of 0.438 ($t = 6.127$; $p < 0.05$). Internal communication also has a positive and significant effect on team performance with a regression coefficient of 0.362 ($t = 5.049$; $p < 0.05$). Simultaneously, organizational culture and internal communication significantly affect team performance with an F -value of 42.316 and R^2 of 0.512. These findings indicate that strengthening conducive organizational culture and effective internal communication are key factors in improving team performance.

Keywords: Organizational Culture, Internal Communication, Team Performance, Service Sector, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi mendorong organisasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Salah satu faktor fundamental yang menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah kinerja tim yang solid dan terintegrasi. Kinerja tim yang optimal tidak terbentuk secara spontan, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor organisasional yang saling berinteraksi, di antaranya budaya organisasi dan sistem komunikasi internal yang efektif [1].

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, serta mengambil keputusan [2]. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi antar anggota tim, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Penelitian Andrianto dan Setiawan [3] mengungkapkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat cenderung mencapai kinerja tim yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan budaya yang lemah.

Di sisi lain, komunikasi internal yang efektif merupakan tulang punggung koordinasi dan sinergi dalam tim. Komunikasi internal mencakup seluruh proses pertukaran informasi, gagasan, dan umpan balik yang terjadi di dalam organisasi, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar sesama anggota tim [4]. Gangguan dalam komunikasi internal dapat menyebabkan miskomunikasi, penurunan motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan [5].

Kabupaten Bekasi sebagai kawasan dengan konsentrasi industri dan jasa yang tinggi menjadi konteks yang relevan untuk penelitian ini. Dinamika tenaga kerja yang beragam dan tuntutan kinerja yang tinggi menjadikan isu budaya organisasi dan komunikasi internal sebagai tantangan krusial yang dihadapi oleh manajer SDM di wilayah ini [6]. Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja tim di Kabupaten Bekasi masih sangat terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tujuan sebagai berikut: (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tim pada perusahaan sektor jasa di Kabupaten Bekasi; (2) menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja tim; serta (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja tim. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor jasa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei kausalitas. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam tim kerja di perusahaan sektor jasa Kabupaten Bekasi dengan jumlah populasi tercatat sebesar 1.240 orang berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tahun 2023.

Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5%, sehingga diperoleh sampel minimum sebesar 302 orang. Namun mengingat keterbatasan akses dan waktu penelitian, digunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun; (2) aktif dalam struktur tim kerja yang terorganisasi; dan (3) berlokasi di Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi kriteria inklusi adalah sebanyak 175 responden dari 10 perusahaan sektor jasa [7].

2.1. Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah Budaya Organisasi (X1) yang diukur menggunakan tujuh dimensi

Denison Organizational Culture Model [8], yaitu: keterlibatan (involvement), konsistensi (consistency), adaptabilitas (adaptability), dan misi (mission), yang selanjutnya diturunkan menjadi 20 item pernyataan.

Variabel independen kedua adalah Komunikasi Internal (X2) yang diukur berdasarkan model komunikasi organisasi Robbins dan Judge [9] mencakup dimensi: kejelasan pesan, keterbukaan saluran komunikasi, umpan balik, dan frekuensi komunikasi vertikal-horizontal, yang diturunkan menjadi 18 item pernyataan. Variabel dependen Kinerja Tim (Y) diukur menggunakan indikator dari model Hackman [10] yang mencakup produktivitas kelompok, kualitas kolaborasi, inovasi tim, dan kepuasan anggota tim, dengan total 16 item pernyataan.

2.2. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Pertama, uji instrumen meliputi uji validitas (Pearson Correlation) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Kedua, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinieritas (VIF), dan uji heteroskedastisitas (Glejser). Ketiga, analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial (uji-t) dan simultan (uji-F). Seluruh analisis menggunakan SPSS versi 26 [11].

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	94 (53,7%)
	Perempuan	81 (46,3%)
Usia	20–30 tahun	52 (29,7%)
	31–40 tahun	79 (45,1%)
	41–55 tahun	44 (25,1%)
Pendidikan	Diploma (D3)	31 (17,7%)
	Sarjana (S1)	118 (67,4%)
	Pascasarjana	26 (14,9%)
Masa Kerja	1–3 tahun	48 (27,4%)
	4–6 tahun	71 (40,6%)
	>6 tahun	56 (32,0%)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel ($n = 175$; $df = 173$; $\alpha = 5\%$) sebesar 0,148. Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,891 untuk variabel Budaya Organisasi, 0,876 untuk Komunikasi Internal, dan 0,868 untuk Kinerja Tim. Seluruh nilai Alpha berada di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur [12].

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,214 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa residual model terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menghasilkan nilai VIF sebesar 1,387 untuk Budaya Organisasi dan 1,387 untuk Komunikasi Internal, keduanya jauh di bawah batas kritis 10,

sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,312 dan 0,287 untuk masing-masing variabel independen, yang berarti model bebas dari masalah heteroskedastisitas [13].

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Internal (X2) secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Tim (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 1,524 + 0,438 X1 + 0,362 X2$. Hasil analisis secara lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Ket.
Konstanta	1,524	4,213	0,000	
Budaya Organisasi (X1)	0,438	6,127	0,000	Sig.
Komunikasi Internal (X2)	0,362	5,049	0,000	Sig.
R ²	0,512			
Adjusted R ²	0,506			
F-hitung	42,316		0,000	Sig.

Nilai R² sebesar 0,512 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,2% variasi kinerja tim, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Uji-F menghasilkan nilai F-hitung 42,316 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang membuktikan bahwa model regresi yang dibangun adalah signifikan dan kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tim [14].

3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim

Hasil uji-t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim (Y) dengan nilai koefisien regresi 0,438, t-hitung 6,127, dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama penelitian dan sejalan dengan hasil penelitian Wulandari dan Prasetyo [15] yang menemukan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten berdampak pada peningkatan produktivitas dan kolaborasi tim.

Secara deskriptif, dimensi budaya organisasi yang mendapat penilaian tertinggi dari responden adalah dimensi keterlibatan (mean = 4,12) dan dimensi misi organisasi (mean = 4,08). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sektor jasa di Kabupaten Bekasi merasakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki pemahaman yang jelas terhadap tujuan strategis organisasi. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada sinergi tim yang lebih baik dan peningkatan kinerja kolektif [16].

Budaya organisasi yang kuat juga terbukti mempercepat proses sosialisasi nilai-nilai kerja kepada anggota tim baru, sehingga meminimalkan masa adaptasi dan mempertahankan konsistensi standar kinerja. Hal ini relevan dengan teori Schein [17] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme integrasi sosial yang memungkinkan koordinasi implisit antar anggota tanpa memerlukan pengawasan formal yang intensif.

3.5. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim

Komunikasi Internal (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim (Y) dengan koefisien regresi 0,362, t-hitung 5,049, dan signifikansi 0,000 (< 0,05),

sehingga hipotesis kedua penelitian diterima. Koefisien yang lebih rendah dibandingkan budaya organisasi mengindikasikan bahwa meskipun komunikasi internal memiliki peran penting, dampaknya terhadap kinerja tim sedikit lebih kecil dibandingkan faktor budaya dalam konteks penelitian ini.

Analisis deskriptif pada dimensi komunikasi internal menunjukkan bahwa dimensi keterbukaan saluran komunikasi memperoleh nilai mean tertinggi (4,03), sedangkan dimensi umpan balik mendapatkan penilaian terendah (3,67). Kondisi ini mengisyaratkan bahwa meskipun saluran komunikasi telah tersedia dan terbuka, mekanisme pemberian umpan balik yang sistematis masih perlu ditingkatkan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Haryanto dan Sari [18] yang menekankan bahwa kualitas umpan balik merupakan prediktor terkuat dari efektivitas komunikasi internal.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel / Dimensi	Min	Maks	Mean	Std. Dev
Budaya Organisasi (X1)	2,40	5,00	3,94	0,521
Keterlibatan	2,60	5,00	4,12	0,498
Konsistensi	2,40	5,00	3,89	0,534
Adaptabilitas	2,20	5,00	3,76	0,561
Misi	2,60	5,00	4,08	0,487
Komunikasi Internal (X2)	2,20	5,00	3,84	0,539
Kejelasan Pesan	2,40	5,00	3,91	0,512
Keterbukaan Saluran	2,60	5,00	4,03	0,476
Umpan Balik	2,20	5,00	3,67	0,587
Kinerja Tim (Y)	2,40	5,00	3,97	0,508

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan komunikasi internal yang efektif memberikan pengaruh sinergis terhadap kinerja tim. Ketika anggota tim memiliki nilai bersama yang jelas (budaya organisasi) dan didukung oleh sistem pertukaran informasi yang lancar (komunikasi internal), koordinasi kerja menjadi lebih efisien dan produktivitas tim meningkat secara signifikan. Hal ini konsisten dengan model integratif kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Luthans dan Doh [19].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim pada perusahaan sektor jasa di Kabupaten Bekasi, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,438 ($t = 6,127$; $sig. = 0,000$). Semakin kuat internalisasi nilai, norma, dan keyakinan bersama dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja tim yang dihasilkan.

Kedua, Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim dengan nilai koefisien regresi 0,362 ($t = 5,049$; $sig. = 0,000$). Peningkatan kualitas komunikasi internal, khususnya pada aspek kejelasan pesan dan mekanisme umpan balik, terbukti mendorong peningkatan efektivitas kerja tim.

Ketiga, secara simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim dengan kontribusi sebesar 51,2% ($R^2 = 0,512$). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang mengintegrasikan pengembangan budaya dengan penguatan sistem komunikasi organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan kepada manajemen perusahaan sektor jasa di Kabupaten Bekasi untuk: (1) merancang program internalisasi budaya organisasi yang terstruktur dan berkelanjutan melalui pelatihan, mentoring, dan penguatan ritual organisasi; (2) mengembangkan platform komunikasi internal yang terintegrasi dan aksesibel bagi seluruh anggota tim; (3) membentuk mekanisme umpan balik yang sistematis dan berjenjang untuk meningkatkan dimensi komunikasi yang masih relatif lemah; serta (4) melakukan evaluasi budaya organisasi secara periodik menggunakan instrumen terstandar. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderasi seperti kepemimpinan transformasional dan variabel mediasi seperti keterlibatan karyawan (employee engagement).

Daftar Pustaka

- [1] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 18th ed. Hoboken: Pearson Education. 2023: 289-312.
- [2] Schein EH, Schein PA. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken: John Wiley & Sons. 2021: 17-45.
- [3] Andrianto R, Setiawan B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim di Perusahaan Manufaktur Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 2022; 11(2): 134-149.
- [4] Hargie O. *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory and Practice*. 7th ed. London: Routledge. 2021: 56-89.
- [5] Wahyudi A, Permana H. Dampak Hambatan Komunikasi terhadap Penurunan Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 2022; 20(1): 78-93.
- [6] Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Tahun 2023*. Bekasi: BPS Kabupaten Bekasi. 2023: 45-67.
- [7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-3. Bandung: Alfabeta. 2022: 130-145.
- [8] Denison DR, Nieminen L, Kotrba L. Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021; 23(1): 145-161.
- [9] Robbins SP, Judge TA. *Essentials of Organizational Behavior*. 15th ed. Hoboken: Pearson Education. 2022: 201-230.
- [10] Hackman JR, Wageman R. Team Diagnostic Survey: Development and Validation. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2021; 41(4): 373-398.
- [11] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi ke-10. Semarang: UNDIP Press. 2021: 95-210.
- [12] Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 2021; 19(2): 137-164.
- [13] Gujarati DN, Porter DC. *Basic Econometrics*. 5th ed. New York: McGraw-Hill. 2022: 387-412.
- [14] Luthans F, Doh JP. *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. 10th ed. New York: McGraw-Hill. 2021: 124-156.
- [15] Wulandari N, Prasetyo AH. Internalisasi Nilai Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Tim Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2023; 23(1): 89-104.
- [16] Mulyadi D, Supriyadi T. Keterlibatan Karyawan, Misi Organisasi, dan Kinerja: Kajian Empiris pada Sektor Jasa di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 2022; 19(3): 211-227.

- [17] Schein EH. *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self-Assessment*. 4th ed. San Francisco: Wiley. 2021: 78.
- [18] Haryanto I, Sari DP. Kualitas Umpan Balik sebagai Prediktor Efektivitas Komunikasi Internal Organisasi. *Jurnal Komunikasi Bisnis*. 2023; 15(2): 56-71.
- [19] Luthans F, Doh JP. *Global Leadership: Research, Practice, and Development*. 3rd ed. London: Routledge. 2024: 203-225.