

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Goto Logistic Area BSD Tangerang Selatan

Fricilia Rexana¹, Bonar Frans Sihite²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

friciliarexana1302@gmail.com¹

Abstrak

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Komunikasi
Internal, Kinerja
Karyawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $14,336 > t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sementara itu, Komunikasi Internal (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $2,959 > t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Serta Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis (uji F) diperoleh nilai f hitung $166,610 > f$ tabel $3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2.482 + 0.490X_1 + 0.459X_2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar $0,854$ dengan presentase sebesar $85,4\%$, sedangkan sisanya $14,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan.

Abstract

Keyword:

Organizational
Culture, Internal
Communication,
Employee
Performance

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture and Internal Communication on Employee Performance at PT GoTo Logistic Area BSD, South Tangerang, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with a population of 60 employees. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that Organizational Culture (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y), as evidenced by the hypothesis test results showing a calculated t-value of 14.336 , which is greater than the t-table value of 2.002 , with a significance value of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, Internal Communication (X_2) also has a significant effect on Employee Performance (Y), as indicated by a calculated t-value of 2.959 , which is greater than the t-table value of 2.002 , with a significance value of $0.004 < 0.05$. Furthermore, Organizational Culture and Internal Communication simultaneously have a significant effect on Employee Performance, as demonstrated by the F-test results showing a calculated F-value of 166.610 , which is greater than the F-table value of 3.16 , with a significance value of $0.000 < 0.05$. The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 2.482 + 0.490X_1 + 0.459X_2$, while the coefficient of determination (R^2) was 0.854 , indicating that 85.4% of the variation in Employee Performance is explained by Organizational Culture and Internal Communication, whereas the remaining 14.6% is influenced by other factors not examined in this study. These findings indicate that Organizational Culture and Internal Communication simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT GoTo Logistic Area BSD, South Tangerang.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam mendukung produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan didukung perkembangan teknologi, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif melalui pengembangan kompetensi, budaya organisasi, serta komunikasi yang baik agar karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan.

PT GoTo Logistics merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan logistik dan pemenuhan barang dalam ekosistem digital GoTo. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan

membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif karena kinerja karyawan berperan penting dalam menjaga kelancaran dan efisiensi proses kerja. Budaya organisasi yang positif dan komunikasi internal yang efektif menjadi faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT GoTo Logistics Area BSD Tangerang Selatan. Pada penelitian ini juga digunakan data kinerja karyawan periode 2022–2025 sebagai salah satu gambaran kondisi kinerja di perusahaan.

Berdasarkan kerangka teoretis dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah: a). H1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b). H2: Komunikasi Internal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c). H3: Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pentingnya kinerja karyawan sangat terlihat pada perusahaan yang bergerak di bidang layanan logistik. PT GoTo Logistic merupakan perusahaan dalam ekosistem digital berbasis teknologi yang dikembangkan untuk mendukung kebutuhan logistik para penjual dan pembeli di platform Tokopedia. Melalui layanan fulfillment dan delivery, perusahaan membantu mempercepat proses pengiriman barang, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperluas jangkauan distribusi ke berbagai daerah di Indonesia.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja PT. GoTo Logistic Area Tangerang Selatan 2022-2025

Aspek Penilaian		Jumlah Karyawan	Mencapai Target	Mencapai Target (%)	Tidak Mencapai Target	Tidak Mencapai Target
Ketepatan Pengiriman	Waktu	60	34	56,67%	26	43,33%
Akurasi Paket (Minim Kesalahan)		60	33	55%	27	45%
Kepatuhan SOP Operasional		60	40	66,67%	20	33,33%
Produktivitas Paket	Penanganan	60	36	60%	24	40%

Berdasarkan Tabel 1, kinerja karyawan PT GoTo Logistics Area BSD Tangerang Selatan masih berada pada kategori cukup hingga sedang. Ketepatan waktu pengiriman mencapai 56,67%, akurasi paket 55%, kepatuhan terhadap SOP 66,67%, dan produktivitas penanganan paket 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam perusahaan yang dapat mendorong karyawan bekerja secara konsisten, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Dalam penelitian ini, budaya organisasi meliputi integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi. Meskipun perusahaan telah memiliki kebijakan yang mendukung budaya organisasi, masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki, terutama inovasi dan pengambilan risiko, penghargaan dan pengakuan, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 1. 2 Data Budaya Organisasi PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan Tahun 2024

No	Komponen Budaya Organisasi	Sumber Data	Temuan
1	Norma dan Peraturan	SOP & Peraturan Perusahaan	Perusahaan memiliki SOP kerja yang tertulis yang mengatur jam kerja, tata tertib dan etika kerja karyawan.
2	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Laporan Manajemen	Belum terdapat program inovasi formal yang melibatkan seluruh karyawan
3	Etika Kerja dan Moralitas	Kode Etik Perusahaan	Kode etik telah diterapkan dan disosialisasikan kepada karyawan
4	Penghargaan dan Pengakuan	Data HRD	Sistem penghargaan belum diterapkan secara rutin

No	Komponen Budaya Organisasi	Sumber Data	Temuan
5	Keseimbangan Kerja-Hidup	Kebijakan Perusahaan	Belum terdapat kebijakan khusus terkait work-life balance

Berdasarkan Tabel 2, PT GoTo Logistics Area BSD Tangerang Selatan telah memiliki kebijakan yang mendukung budaya organisasi, seperti SOP, kode etik, serta visi dan misi. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan, terutama dalam penerapan inovasi dan pengambilan risiko, konsistensi sistem penghargaan, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, komunikasi internal juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian informasi, arahan, koordinasi, serta pemahaman terhadap tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, komunikasi internal meliputi pemahaman, kesenangan dalam berkomunikasi, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang lebih baik, dan kemampuan memengaruhi orang secara positif.

Tabel 3. Data Turnover Karyawan PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan Tahun 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Karyawan Masuk	Karyawan keluar	Turnover (%)
2022	55	57	6	4	7,14%
2023	57	60	8	5	8,55%
2024	60	60	6	6	10,00%
2025	60	60	5	5	8,33%

Berdasarkan Tabel 3, komunikasi internal PT GoTo Logistics Area BSD Tangerang Selatan masih belum optimal, terutama pada indikator kesenangan berkomunikasi dan kemampuan memengaruhi secara positif yang masing-masing hanya mencapai 40%. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan komunikasi untuk mendukung penyampaian informasi, koordinasi, dan hubungan kerja.

Selain itu, tingkat turnover berfluktuasi dari 7,14% pada 2022, meningkat hingga 10,00% pada 2024, lalu menurun menjadi 8,33% pada 2025. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya karyawan yang keluar dan berpotensi memengaruhi stabilitas serta produktivitas perusahaan. Komunikasi yang kurang efektif juga dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan rendahnya motivasi karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi dan komunikasi internal yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT GoTo Logistics Area BSD Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilakukan di PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan, yang berlokasi di Jl. Pahlawan Seribu No. 41 A-41 B, Lengkong Gudang, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten. Periode penelitian dilakukan selama 2025–2026, dengan jadwal penelitian keseluruhan berlangsung dari September 2025 hingga Juni 2026. Jumlah populasi terdiri dari 60 karyawan PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, studi ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, total sampel penelitian terdiri dari 60 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden dan melalui pengamatan langsung. Data sekunder diperoleh dari informasi terkait perusahaan, dokumentasi, studi kepustakaan, jurnal, buku, internet, dan literatur yang relevan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, serta Kinerja Karyawan.

Variabel independen dalam studi ini terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Internal (X2), sementara Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen. Budaya Organisasi diukur melalui indikator integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi. Komunikasi Internal diukur melalui aspek pemahaman, kesenangan dalam berkomunikasi, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang makin baik, serta kemampuan memengaruhi orang secara positif. Kinerja Karyawan dinilai melalui kuantitas, kualitas,

efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian.

Analisis data terdiri dari pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Analisis statistik dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Pengujian instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Pengujian asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dianggap didukung ketika nilai t hitung melebihi nilai t tabel atau nilai signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis tidak didukung. Untuk pengujian simultan, uji F digunakan untuk menentukan apakah Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan. Hipotesis simultan dianggap didukung apabila nilai F hitung melebihi nilai F tabel atau nilai signifikansi di bawah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi tersebut melibatkan 60 karyawan sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, 30 responden (50%) adalah laki-laki dan 30 responden (50%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kelompok terbesar adalah responden berusia 25–35 tahun, terdiri dari 26 responden atau 43,33%. Kelompok usia 18–25 tahun terdiri dari 24 responden atau 40%, sedangkan responden berusia 35–45 tahun terdiri dari 7 responden atau 11,67%. Responden berusia lebih dari 45 tahun terdiri dari 3 responden atau 5%.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 18 responden (30%) merupakan lulusan SMA/SMK, 6 responden (10%) merupakan lulusan D3, 30 responden (50%) merupakan lulusan S1, dan 6 responden (10%) merupakan lulusan S2. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 18 responden (30%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 19 responden (31,67%) telah bekerja selama 1–2 tahun, 11 responden (18,33%) telah bekerja selama 3 tahun, dan 12 responden (20%) telah bekerja lebih dari 3 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 1–2 tahun.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi umum Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, variabel Komunikasi Internal memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32 dan berada pada interval 4,20–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dalam penelitian juga menunjukkan hasil penilaian yang berada pada kategori sangat baik.

Analisis variabel penelitian menghasilkan ringkasan berikut.

Tabel 4. Ringkasan Temuan Penelitian

Variabel	Hasil	Interpretasi
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	$r = 0,780$	Hubungan Kuat
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	KD = 78%	Kontribusi parsial
Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	$r = 0,784$	Hubungan Kuat
Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	KD = 78,4%	Kontribusi parsial
Budaya Organisasi + Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	$R = 0,649$	Hubungan kuat
Budaya Organisasi + Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	$R^2 = 85,4\%$	Kontribusi simultan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	$t = 14,336$; Sig. = 0,001	Berpengaruh signifikan
Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	$t = 2,959$; Sig. = 0,004	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi+ Komunikasi Internal → Kinerja Karyawan	$F = 166,610$; Sig. = 0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Data yang diproses oleh peneliti, 2026.

Hasil analisis regresi sederhana untuk Budaya Organisasi menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,908, dengan nilai t sebesar 14,336 dan signifikansi sebesar 0,001. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,456 + 0,908X_1$. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi

diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

Korelasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 78% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 78% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Analisis regresi sederhana untuk Komunikasi Internal menghasilkan persamaan $Y = 7,368 + 0,830X_2$. Koefisien regresi Komunikasi Internal bernilai positif yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Analisis regresi linier ganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 2,482 + 0,490X_1 + 0,459X_2$$

Koefisien positif sebesar 0,490 menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien sebesar 0,459 menunjukkan bahwa peningkatan Komunikasi Internal juga berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dalam skripsi Anda menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi secara simultan sebesar 85,4% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 85,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis simultan menghasilkan nilai F sebesar 166,610, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 14,336 lebih besar daripada nilai kritis sebesar 2,002, sementara nilai signifikansi 0,001 berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, H1 didukung. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 4,456 + 0,908X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,908 menunjukkan adanya pengaruh positif satu arah. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada Budaya Organisasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 78% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi yang besar terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 22% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang menekankan integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Indikator tersebut merupakan bagian dari variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian Anda. Budaya Organisasi menjadi penting karena dapat membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan memahami aturan dan tanggung jawabnya, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rohmat (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, sedangkan komunikasi internal yang efektif meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan penyampaian informasi dalam organisasi. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Rahmayanti Tumanggor (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peningkatan Kinerja Karyawan pada PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan tidak hanya harus berfokus pada kemampuan teknis karyawan tetapi juga pada penguatan nilai-nilai budaya organisasi. Perusahaan dapat terus memperkuat integritas, profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal tersebut juga sesuai dengan rekomendasi dalam skripsi Anda.

Dampak Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 2,959 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,002, sementara nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 didukung. Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 7,368 + 0,830X_2$. Koefisien regresi Komunikasi Internal bernilai positif yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dengan demikian, semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam organisasi, maka

semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Komunikasi Internal dalam penelitian ini mencakup indikator pemahaman, kesenangan dalam berkomunikasi, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang makin baik, serta kemampuan memengaruhi orang secara positif. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal memperoleh rata-rata sebesar 4,32 dan termasuk kategori Sangat Baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum komunikasi internal di PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan telah berjalan dengan baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami informasi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Selain itu, komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan Rohmat (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan penyampaian informasi dalam organisasi.

Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Wiranata, Machmud, dan Monoarfa, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, penyampaian informasi, kerja sama antarpegawai, serta memperlancar pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebab itu, PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan perlu mempertahankan dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi antarbagian, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun ide. Dengan komunikasi yang semakin efektif, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih terarah dan akhirnya mendukung peningkatan Kinerja Karyawan.

Dampak Simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ketiga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 2,482 + 0,490X_1 + 0,459X_2$$

Kedua koefisien tersebut bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 85,4% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 85,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F juga mengonfirmasi pengaruh simultan tersebut, dengan nilai F hitung $166,610 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H3 didukung, yang berarti Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi secara individual maupun komunikasi internal secara individual, tetapi kedua variabel tersebut dapat saling melengkapi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan, sedangkan komunikasi internal yang efektif dapat memastikan nilai, aturan, informasi, dan tujuan tersebut dipahami oleh seluruh karyawan. Dalam konteks PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan, budaya organisasi yang mencakup integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi perlu didukung dengan komunikasi internal yang efektif. Dengan demikian, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya, membangun hubungan kerja yang baik, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rohmat (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, sedangkan komunikasi internal yang efektif meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan penyampaian informasi dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Rahmayanti Tumanggor (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 51,6%.

Oleh karena itu, PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan sebaiknya mengintegrasikan penguatan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal sebagai strategi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan nilai-nilai integritas, profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama, sekaligus meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai. Selain melakukan evaluasi kinerja secara berkala, perusahaan juga dapat memberikan

kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan program pengembangan karier sehingga karyawan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $14,336 > 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi sebesar 78% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Komunikasi Internal juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2,959 > 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Internal yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Komunikasi Internal berperan dalam mendukung pemahaman pekerjaan, koordinasi, hubungan kerja, serta penyampaian informasi antarpegawai dalam melaksanakan tugas. Secara bersamaan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 2,482 + 0,490X_1 + 0,459X_2$. Koefisien determinasi sebesar 85,4% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama mampu menjelaskan 85,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Pengaruh simultan tersebut dikonfirmasi oleh nilai F hitung sebesar $166,610 > F$ tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, PT GoTo Logistic Area BSD Tangerang Selatan disarankan untuk terus memperkuat Budaya Organisasi, khususnya dalam aspek integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan Komunikasi Internal melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta komunikasi antarpegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang kemungkinan dapat menjelaskan sisa 14,6% variasi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, atau variabel lain yang relevan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdussamad, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik.
- Akbar, D. M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis), 7(3), 97–101.
- Dani, R., & Tumanggor, R. (2026). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Teknoplast Kabupaten Tangerang. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(2), 386–398.
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 3(5), 840–849.
- Dhone, M. Y. (2022). Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 18(2), 255–263.
- Firdaus, A. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (SOSHUM), 5(2), 120–132.
- Ghasemi, M. (2023). The impact of organizational culture on job satisfaction and employee performance: Evidence from commercial banks of the Pune City, 386–397.
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada Allianz. Klabat Journal of Management, 4(1), 30–43.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1–12.
- Kantor, D. I., Duingi, C., & Gorontalo, K. (2020). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, 7(1), 1–9.
- Mannan, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tommindo Sinar Mulia di Jakarta, 1, 1–7.

- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, 1(1), 9–25.
- Muhdar. (2020). Pengaruh budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama dalam meningkatkan inovasi dan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan, 307.
- Priyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik, 45–47.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mackessen Indonesia. 1(November 2022), 154–159.
- Putri, A., Tenri, D., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, 4, 12–16.
- S. Wijaya. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1).
- Suryani, N. K. (2024). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen (PROSENAMA)*.
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(2), 88–95.
- Wiranata, I. D. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Kantor Telkom Akses Gorontalo. *AMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3). <https://doi.org/10.37905/jimb.v8i3.36575>
- Wiratna, S. (2022). Pengaruh pengetahuan produk dan kepercayaan konsumen terhadap. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*.
- Abigail, dkk. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Dahlia, dkk. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parera, A. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson.
- Sulaiman, A. (2024). *Ilmu-ilmu komunikasi internal jilid 3*. PT Detak Pustaka.
- Suprpto. (2020). *Ilmu komunikasi bisnis manajemen*. PT Detak Cendeki.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja (Edisi keenam)*. PT RajaGrafindo Persada.