



Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang

Dela Septiani, Bambang Purnomo Yanuarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

delaseptiani66@gmail.com, dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan Pada Brand Shopatvelvet di Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 135 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability sampling, maka sampel yang didapatkan sebesar 57 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data, Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai t -hitung > t -tabel ($3,573 > 1,673$), Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai t -hitung > t -tabel ($5,049 > 1,673$), dengan secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai F -hitung > F -tabel ($51,462 > 2,40$). Hal ini di dasarkan pada hasil F yang dilakukan, didapat hasil F hitung sebesar 51,462 yang kemudian dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,40. Karena F hitung > F tabel ($51,462 > 2,40$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Atau dalam perhitungan koefisien determinasi Simultan (R square) sebesar 65,6% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang.

Kata kunci: Budaya Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah unsur didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertugas mengelola serta menjalankan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan kegiatan manusia agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan komponen penting didalam suatu organisasi karena manusia merupakan struktur penggerak jalannya sebuah organisasi didalam sebuah perusahaan maka dari itu tugas dari departemen sumber daya manusia menangani hal-hal tersebut agar tujuan yang diinginkan organisasi tercapai sesuai dengan yang ditargetkan (Anshori, 2024).

Perusahaan Brand Shopatvelvet di Tangerang membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Jamal, 2022). Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Gultom, 2023).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Edison (2021:147), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Tamin dan Sri, 2024).

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam

mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan *pra-survey* mengenai Kinerja Karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang, dengan cara menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari pernyataan-pernyataan indikator mengenai Kinerja Karyawan dengan jumlah sampel responden 30 karyawan yang diambil secara acak (target *pra-survey* merupakan Karyawan Brand Shopatvelvet di Tangerang) sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil *Pra-Survey* Kinerja Karyawan Pada Brand Shopatvelvet di Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	33,3	66,7	30	100
2	Saya memberikan kualitas terbaik kepada Brand Shopatvelvet di Tangerang terhadap pekerjaan.	36,7	63,3	30	100
3	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	26,7	73,3	30	100
4	Karyawan mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.	86,7	13,3	30	100

Sumber: Pra-survey peneliti (2026)

Tabel 1 di atas dapat dilihat pada kinerja karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, di mana hasil *pra-survey* yang pernyataan pertama menunjukkan bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, sehingga dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (66,7%), yang artinya pekerjaan yang saya lakukan tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa saya memberikan kualitas terbaik kepada Brand Shopatvelvet di Tangerang terhadap pekerjaan, dengan pernyataan tersebut dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (63,3%), yang artinya saya tidak memberikan kualitas terbaik kepada Brand Shopatvelvet di Tangerang terhadap pekerjaan. Dan pernyataan terakhir bahwa saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan, sehingga dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (73,3%), yang artinya saya hadir tidak tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan. Hal ini tentunya sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Brand Shopatvelvet Tangerang.

Tak luput dari kinerja karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor budaya kerja. Penerapan budaya kerja sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya kerja kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya kerja harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku karyawan dan pendorong kinerja (Maduningtias, 2022). Budaya kerja yang mengungkit keberagaman dan membangun keterlibatan bawahan untuk mencapai dan meneruskan kinerja lebih tinggi dan karena itu menjadi kritis bagi keberhasilan misi jangka panjang dan keuntungan finansial organisasi (Febriani, 2023).

Budaya Kerja merupakan bagian dari *Organizational Mechanism* (mekanisme organisasional) yang didalamnya terdapat *organizational culture* (budaya kerja), dan *organizational structure* (struktur organisasi). Budaya kerja pasti dimiliki setiap organisasi dan setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda dengan kerja yang lain yang menjadikannya sebuah ciri khas dari budaya kerja tersebut (Rosdiana, 2023).

Berdasarkan *pra-survey* mengenai Budaya Kerja pada Brand Shopatvelvet di Tangerang, dengan cara menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari pernyataan-pernyataan indikator mengenai Budaya Kerja dengan jumlah sampel responden 30 karyawan yang diambil secara acak (target *pra-survey* merupakan karyawan Brand Shopatvelvet di Tangerang) sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil *Pra-Survey* Budaya Kerja Pada Brand Shopatvelvet di Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya harus melakukan perbaikan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	36,7	63,3	30	100
2	Saya melakukan keagresifan dalam bekerja agar mendapatkan kepuasan di dalam diri saya.	40	60	30	100
3	Saya membantu rekan tim saya yang sedang kesulitan dalam pekerjaan.	30	70	30	100
4	Saya melakukan kerja bersungguh-sungguh agar performa kerja saya baik.	83,3	16,7	30	100
5	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan.	53,3	46,7	30	100

Sumber: Pra-survey peneliti (2026)

Tabel 2 di atas dapat dilihat pada budaya kerja pada Brand Shopatvelvet di Tangerang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, di mana hasil *pra-survey* yang pernyataan pertama menunjukkan bahwa saya harus melakukan perbaikan dalam pekerjaan yang saya lakukan, sehingga dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (63,3%), yang artinya saya tidak melakukan perbaikan dalam pekerjaan yang saya lakukan. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa saya melakukan keagresifan dalam bekerja agar mendapatkan kepuasan di dalam diri saya, dengan pernyataan tersebut dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (60%), yang artinya saya tidak melakukan keagresifan dalam bekerja agar mendapatkan kepuasan di dalam diri saya. Dan pernyataan terakhir bahwa saya membantu rekan tim saya yang sedang kesulitan dalam pekerjaan, sehingga dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (70%), yang artinya saya tidak membantu rekan tim saya yang sedang kesulitan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang segera memperbaiki dalam budaya kerja yang ada pada Brand Shopatvelvet di Tangerang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain budaya kerja ternyata komunikasi juga berdampak pada kinerja karyawan, pada dasarnya komunikasi merupakan hal penting dalam perusahaan. Komunikasi dipengaruhi situasi, bukan tipe seseorang, komunikasi bukan tergantung ada tipe seseorang melainkan kepada situasi yang dihadapi, setiap orang akan menggunakan gaya komunikasi yang berbeda beda ketika marah, gembira, sedih, teriak, atau bosan (Daviki, 2024). Komunikasi terkadang menjadi lebih penting banyak orang yang memahami dengan baik tetapi pesan komunikasinya tidak sampai atau tidak diterima orang lain karena ketidakmampuan menyampaikan pesan tersebut (Azhari, 2022).

Berdasarkan *pra-survey* mengenai Komunikasi pada Brand Shopatvelvet di Tangerang, dengan cara menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari pernyataan-pernyataan indikator mengenai Komunikasi dengan jumlah sampel responden 30 karyawan yang diambil secara acak (target *pra-survey* merupakan karyawan Brand Shopatvelvet di Tangerang) sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil *Pra-Survey* Komunikasi Pada Brand Shopatvelvet di Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya mampu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	26,7	73,3	30	100
2	Saya mampu berinteraksi dengan baik dan menyenangkan kepada teman kerja.	46,7	53,3	30	100
3	Saya mampu menyikapi makna komunikasi yang disampaikan oleh atasan.	66,7	33,3	30	100
4	Saya mampu membina hubungan baik dengan karyawan maupun atasan.	80	20	30	100
5	Adanya tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritikan dari karyawannya.	43,3	56,7	30	100

Sumber: Pra-survey peneliti (2026)

Tabel 3 di atas dapat dilihat pada komunikasi pada Brand Shopatvelvet di Tangerang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, di mana hasil *pra-survey* yang pernyataan pertama menunjukkan bahwa saya mampu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, dengan pernyataan tersebut dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (73,3%), yang artinya saya tidak mampu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa saya mampu berinteraksi dengan baik dan menyenangkan kepada teman kerja, dengan pernyataan tersebut dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (53,3%), yang artinya saya kurang berinteraksi dengan baik dan menyenangkan kepada teman kerja. Dan pernyataan terakhir menunjukkan bahwa adanya tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritikan dari karyawannya, dengan pernyataan tersebut dapat memperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu jawaban Tidak sebesar (56,7%), yang artinya tidak adanya tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritikan dari karyawannya.

Oleh karena itu, karyawan harus bisa berkomunikasi yang baik dan harus bisa di pahami oleh setiap orang dengan komunikasi kita dapat memberikan dukungan. Dari permasalahan di atas, saya mengambil judul **Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brand Shopatvelvet di Tangerang**.

2. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti (Sugiyono, 2021:7). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian Asosiatif atau hubungan sebab akibat yang mana variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, adanya variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang.

Tempat penelitian ini dilakukan pada Shopatvelvet di Tangerang beralamat di Jl. Kelapa Puan Raya Blok AF 1/3 Gading Serpong, Tangerang

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:80). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Brand Shopatvelvet di Tangerang yang berjumlah 135 karyawan.

Tabel 4
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Owner	2
2	Manager	2
3	Finance	1
4	Konten Kreator	30
5	Admin	5
6	Designer	2
7	Kepala Gudang	2
8	Konveksi	91
Jumlah		135

Sumber: Brand Shopatvelvet di Tangerang (2026)

Sampel

Menurut Sugiyono (2021:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono, (2021:91), teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen / anggota sampel
N = Jumlah elemen / anggota populasi
e = Error level (tingkat kesalahan)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 135 karyawan dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{135}{1 + (135 \times 0,1^2)} \\n &= \frac{135}{1 + (135 \times 0,01)} \\n &= \frac{135}{1 + (1,35)} \\n &= \frac{135}{2,35} \\n &= 57,44\end{aligned}$$

n dibulatkan menjadi 57 responden

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 57 Karyawan Brand Shopatvelvet di Tangerang

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data. Data pada penelitian ini berupa skor hasil minimal, maksimal, jangkauan data, nilai rata-rata dan simpangan baku (standar deviasi). Dalam analisis data dijelaskan bagaimana data yang diperoleh harus dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan pembahasan penelitian dengan analisis data, hasil yang di peroleh dan olahan data mengenai variabel Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan pengambilan data pada Brand Shopatvelvet di Tangerang maka hasil yang di peroleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh persamaan sebagai berikut $Y = 13,237 + 0,735X_1 + e$. Dari hasil uji korelasi sederhana antara variabel Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,702. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat. Hasil uji koefisien determinasi Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,493 atau 49,3%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji parsial di peroleh nilai t hitung sebesar 3,573 dengan nilai t tabel sebesar 1,673 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,1$. Maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan peningkatan kinerja karyawan juga akan berdampak kepada budaya kerja secara keseluruhan, karena karyawan merupakan penggerak seluruh kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, upaya manajemen perusahaan brand Shopatvelvet di Tangerang dalam membangun budaya kerja yang baik, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara meningkat dan selaras dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Yanuarso, 2021) dan (Andayani, 2021), dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh persamaan sebagai berikut $Y = 7,086 + 0,868X_2 + e$. Dari hasil uji korelasi sederhana antara variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,758. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat. Hasil uji koefisien determinasi Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,575 atau 57,5%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji parsial di peroleh nilai t hitung sebesar 5,049 dengan nilai t tabel sebesar 1,673 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan komunikasi merupakan suatu proses memindahkan informasi atau pengertian berbentuk gagasan kepada orang lain dari seseorang. Oleh karena itu dengan adanya komunikasi yang baik dari atasan kepada bawahan atau karyawannya akan berjalan dengan baik dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Haryadi, 2022) dan (Fajri, 2023), dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi berganda variabel Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 2,043 + 0,387X_1 + 0,598X_2 + e$. Dari hasil uji korelasi berganda antara Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $R = 0,810$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi antara Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $R\text{-Square}$ sebesar 0,666 atau 66,6%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan dari uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 51,462 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan menunjukan angka di bawah 5% atau 0,1. Dengan ini nilai F_{tabel} sebesar 2,40 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Antara karyawan dengan perusahaan harus memiliki hubungan baik yang saling menguntungkan satu sama lain dan karyawan melaksanakan kewajibannya dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Kolaborasi antara Budaya Kerja dan Komunikasi diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Hendrayana, 2023) dan (Tumanggor, 2024), dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Budaya Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: 1). Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di dasarkan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,573 > 1,673$), sedangkan signifikansinya hasil 0,001 ($< 0,1$). Maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Atau dalam perhitungan koefisien determinasi ($R\text{ Square}$) sebesar 49,3% yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Shopatvelvet di Tangerang. 2). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini di dasarkan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,049 > 1,673$), sedangkan signifikansinya hasil 0,000 ($< 0,1$). Maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Atau dalam perhitungan koefisien determinasi ($R\text{ Square}$) sebesar 57,5% yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Shopatvelvet di Tangerang. 3). Budaya Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di dasarkan pada hasil F yang dilakukan, didapat hasil F_{hitung} sebesar 51,462 yang kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,40. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,462 > 2,40$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Atau dalam perhitungan koefisien determinasi Simultan ($R\text{ square}$) sebesar 65,6% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Brand Shopatvelvet di Tangerang.

Reference

1. Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
2. Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Yang Bertempat Tinggal di Wilayah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 1(4), 571–581.
3. Anshori, M. Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dalam Praktek*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
4. Azhari, M. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 71–78. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i1.130>
5. Burhannudin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191.
6. Daviki, V. A. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 3(5), 34–39.
7. Fajri, C. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 3(2), 227–232.
8. Febriani, F. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
9. Gultom, M. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, 4(1), 30–45.
10. Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mackessen Indonesia. *Jurnal*

- Astina Mandiri*, 1(3), 154–159.
11. Hendrayana, K. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Jolly Roger Education Cabang Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(9), 154–169.
 12. Jamal, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 35–44.
 13. Maduningtias, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prestama Kebayoran Lama. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 19–28.
 14. Riswanto, A., Judijanto, L., Laksono, R. D., & Sepriano. (2024). *Manajemen Komunikasi dan Media*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
 15. Rofiq, N. H. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
 16. Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk Yana. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(2), 767–774.
 17. Tahir, R., Iswahyudi, M. S., Firdaus, & Ariasih, M. P. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
 18. 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), 89–95.
 19. Wiratama, R. A. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 154–169.
 20. Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2), 173–180.