



Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor

Alya Fadillah, Fahmi Susanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

alyafdlh19@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini didasari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif di tengah persaingan bisnis ritel yang semakin ketat, mengingat komunikasi kurang optimal dan budaya kerja yang belum konsisten diduga memengaruhi produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong yang berjumlah 50 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena data bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t_{hitung} 5,674 > t tabel 2,011 dan signifikansi 0,000. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t_{hitung} 8,522 > t tabel 2,011 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, komunikasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F_{hitung} 39,471 > F tabel 3,20 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,797 menunjukkan bahwa 79,7%

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effects of communication and work culture on employee productivity at PT Lion Superindo, Cibinong Store Branch, Bogor, both partially and simultaneously. The study is motivated by the importance of effective human resource management amid increasingly intense competition in the retail industry, particularly because ineffective communication and inconsistent work culture may affect employee productivity. This research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of all 50 employees at the Cibinong Store Branch, and the entire population was selected as the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, t-tests, and F-tests. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 5.674 > 2.011 and a significance value of 0.000. Work culture also had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 8.522 > 2.011 and a significance value of 0.000. Simultaneously, communication and work culture had a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of 39.471 > 3.20 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.797 indicates that communication and work culture explain 79.7% of employee productivity variation.

Keywords: Communication, Work Culture, Employee Productivity

1. Pendahuluan

Pada era digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. manajemen sumber daya manusia merupakan proses merancang dan menerapkan kebijakan serta praktik yang mampu memotivasi karyawan agar dapat mengubah pengetahuan menjadi perilaku produktif serta menyelaraskan

kepentingan individu dan organisasi. Dengan demikian, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM di dalam perusahaan.

PT. Lion Superindo merupakan salah satu perusahaan ritel modern di Indonesia yang bergerak dalam bidang supermarket dan telah memiliki banyak cabang di berbagai daerah, termasuk di Cibinong, Kota Bogor. Perusahaan ini dikenal sebagai jaringan ritel yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari dengan kualitas produk yang baik serta pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Lion Superindo sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak pelayanan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja secara produktif agar dapat menunjang pencapaian target perusahaan secara optimal.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal. Hal ini diduga dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang efektif serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Untuk memperkuat fenomena tersebut, Peneliti telah melakukan prasurvei terhadap 20 karyawan di PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor serta melampirkan data realisasi omset perusahaan selama 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil pra-survei dan data realisasi omset tersebut, ditemukan beberapa permasalahan.

Berikut dilampirkan data produktivitas karyawan jika dilihat dari hasil perolehan pencapaian target omset yang diterima PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor, sebagai berikut:

Tabel 1 Realisasi Omzet PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor (Periode 2021-2025)

No	Tahun	Target Omset	Realisasi	Persentase	Sebab Tidak Tercapai/Tercapai
1	2021	Rp18.000.000.000	Rp14.256.427.000	79%	Promosi Kurang Maksimal.
2	2022	Rp19.500.000.000	Rp14.893.214.000	76%	Daya Beli Masyarakat Menurun.
3	2023	Rp21.000.000.000	Rp20.867.351.000	99%	Penjualan Meningkat Dengan Baik.
4	2024	Rp22.500.000.000	Rp22.684.628.000	101%	Promo Akhir Tahun Berjalan Efektif.
5	2025	Rp23.500.000.000	Rp17.481.572.000	74%	Jumlah Pelanggan Menurun.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan variabel komunikasi (X1) yang belum berjalan secara optimal. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena melalui komunikasi yang efektif, informasi pekerjaan dapat tersampaikan dengan jelas sehingga meminimalisir kesalahan kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Lion Superindo Toko Cibinong menunjukkan bahwa komunikasi belum berjalan secara efektif. Hal ini dibuktikan melalui hasil pra-survei terhadap 20 karyawan, di mana masih terdapat sebagian karyawan yang mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi, kurang aktif dalam berkomunikasi, serta belum sepenuhnya memahami instruksi kerja yang diberikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan dalam alur komunikasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Jika hal ini tidak segera diperbaiki, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Pra-Survei Komunikasi (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Merasa mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan Anda di PT. Lion Superindo Toko Cibinong	11	9
2	Seberapa sering Anda berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan mengenai pekerjaan Anda	14	6
3	Apakah Anda merasa komunikasi di tempat kerja membantu Anda menyelesaikan tugas dengan lebih baik	14	6
4	Ketika ada arahan atau instruksi baru, seberapa yakin Anda bahwa Anda memahami sepenuhnya isi pesan tersebut	12	8
5	komunikasi di tempat kerja membantu Anda untuk melihat sudut pandang yang berbeda atau mengubah persepsi Anda terhadap suatu hal	12	8

Sumber : PT.Lion Superindo Toko Cibinong

Berdasarkan Tabel 2 hasil pra-survei komunikasi (X1) terhadap 20 karyawan PT. Lion Superindo Toko Cibinong, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi di lingkungan kerja masih berada pada kategori yang perlu diperhatikan karena belum mencapai tingkat konsensus yang kuat. Hal ini terlihat dari pernyataan pertama, di mana aksesibilitas informasi memiliki persentase ketidakpuasan yang cukup tinggi, yakni sebesar 45% (9 dari 20 karyawan) merasa sulit mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan pada saluran distribusi informasi (misinformasi atau informasi yang terhambat), di mana alur instruksi kerja mungkin tidak terdokumentasi dengan baik atau hanya berputar pada lingkaran tertentu saja.

Pada aspek intensitas komunikasi, meskipun 70% karyawan sudah aktif berinteraksi, masih terdapat 30% (6 karyawan) yang berada dalam kondisi pasif. Hal ini disinyalir disebabkan oleh budaya kerja yang masih bersifat individualis atau adanya kesenjangan relasi antara atasan dan bawahan (distansi kekuasaan), sehingga sebagian karyawan merasa enggan untuk memulai koordinasi. Dampak dari lemahnya koordinasi ini tercermin pada aspek pemahaman instruksi, di mana sebanyak 40% (8 karyawan) mengaku tidak memahami arahan baru secara utuh. Angka ketidakpahaman yang tinggi ini menjadi indikator kuat bahwa teknik penyampaian pesan (encoding) dari pihak pemberi instruksi belum efektif atau terdapat gangguan (noise) dalam proses komunikasi yang menyebabkan ambiguitas kerja.

Secara kumulatif, rendahnya kualitas komunikasi ini menjadi faktor utama yang menghambat produktivitas. Ketika 40-45% karyawan mengalami kendala informasi dan pemahaman, maka secara otomatis akan muncul risiko kesalahan kerja (human error), duplikasi tugas, dan lambatnya respon terhadap kendala di lapangan. Oleh karena itu, ketidakefektifan komunikasi ini bukan sekadar masalah teknis, melainkan hambatan strategis yang secara langsung menyebabkan pencapaian target kerja tidak mampu mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya, selain faktor komunikasi (X1), faktor lain yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya kerja (X2). Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi setiap karyawan. Menurut Sinambela (2021), budaya kerja adalah seperangkat nilai yang menjadi kebiasaan dan mendorong perilaku kerja yang efektif dalam organisasi. Sementara itu, menurut Sutrisno (2020), budaya kerja adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka berinteraksi.

Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong produktivitas karyawan. Namun, di PT. Lion Superindo Toko Cibinong diduga masih terdapat perbedaan sikap kerja, kedisiplinan, dan motivasi antar karyawan. Untuk mendukung fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan.

Tabel 3 Hasil Pra- Survei Budaya Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Apakah Anda selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	18	2
2	Apakah Anda selalu merasa bertanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada Anda	15	5
3	Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung Anda untuk mencoba pendekatan baru meskipun ada risiko kegagalan	15	5
4	Apakah Anda selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan Anda untuk memastikan kualitasnya	16	4
5	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda di PT. Lion Superindo Toko Cibinong memungkinkan Anda untuk menjadi versi terbaik dari diri Anda	16	4

Sumber : PT.Lion Superindo Toko Cibinong

Berdasarkan Tabel 3 hasil pra-survei budaya kerja (X2) terhadap 20 karyawan PT. Lion Superindo Toko Cibinong, dapat diketahui bahwa budaya kerja yang diterapkan sudah tergolong cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Hal ini terlihat dari indikator kedisiplinan, di mana 18 karyawan menyatakan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan.

Namun masih terdapat 2 karyawan yang belum konsisten. Pada aspek tanggung jawab, sebanyak 15 karyawan merasa bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sementara 5 lainnya belum menunjukkan hal tersebut secara optimal. Selain itu, dalam hal dukungan lingkungan kerja terhadap inovasi, masih terdapat 5 karyawan yang merasa belum mendapatkan dukungan yang cukup untuk mencoba pendekatan baru. Pada aspek ketelitian dan kualitas kerja, meskipun 16 karyawan telah memperhatikan detail pekerjaan, masih ada 4 karyawan yang belum optimal. Begitu pula dengan kesempatan pengembangan diri, di mana 16 karyawan merasa pekerjaannya mendukung pengembangan diri, sementara 4 lainnya belum merasakan hal yang sama. Data ini menunjukkan bahwa budaya kerja belum sepenuhnya kuat dan merata di seluruh karyawan, sehingga perlu adanya perbaikan dan penguatan nilai budaya kerja organisasi.

Kondisi budaya kerja yang belum optimal tersebut dapat berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Budaya kerja yang lemah akan menyebabkan kurangnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta motivasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi kurang maksimal. Sebaliknya, budaya kerja yang kuat dan positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mempercepat pencapaian target.

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi produktivitas karyawan di PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor, peneliti juga menyajikan data Key Performance Indicator (KPI) karyawan yang disusun berdasarkan lima indikator produktivitas kerja, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Penilaian perihal KPI menggunakan skala 1–4 dengan pembobotan pada setiap aspek penilaian, sehingga menghasilkan nilai akhir yang digunakan sebagai dasar evaluasi.

Tabel 4 Realisasi KPI Produktivitas Karyawan PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor Tahun 2025

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Bobot (%)	Rating KPI (1–4)	Nilai Berbobot	Target KPI	Status
1	Perishable Officer (Produce Staff, Butcher, Ready to Eat Staff)	12	25	2,76	69,00	≥ 85,00	Belum Tercapai
2	Merchandising Officer	10	20	2,89	57,80	≥ 85,00	Belum Tercapai
3	Cashier Officer	10	20	2,68	53,60	≥ 85,00	Belum Tercapai
4	Support Officer (Administration Staff, Store Price Checker, Receiver)	10	20	3,56	71,20	≥ 85,00	Tercapai
5	Security	8	15	3,48	52,20	≥ 85,00	Tercapai
	Total / Rata-rata	50	100	3,04	303,80	400,00	75,95% (Belum Optimal)

Sumber: PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor

Berdasarkan Tabel 4 mengenai Key Performance Indicator (KPI) Produktivitas Karyawan PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor Tahun 2025, terlihat bahwa tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata rating KPI sebesar 3,04 dari skala 4 atau setara dengan pencapaian sebesar 75,95%, yang masih berada di bawah target perusahaan sebesar 85%. Dari lima unit kerja yang dievaluasi, hanya dua unit kerja yang berhasil mencapai target KPI, yaitu Support Officer dengan rating 3,56 dan Security dengan rating 3,48, sedangkan tiga unit kerja lainnya masih memperoleh nilai di bawah standar perusahaan. Unit kerja Perishable Officer memperoleh rating sebesar 2,76, Merchandising Officer sebesar 2,89, dan Cashier Officer sebesar 2,68, sehingga seluruhnya dikategorikan belum mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Rendahnya capaian KPI pada unit kerja operasional tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih menghadapi beberapa kendala, seperti kemampuan kerja yang belum optimal, pencapaian target yang belum maksimal, semangat kerja yang cenderung menurun, pengembangan kompetensi yang belum merata, serta mutu pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran operasional perusahaan dan berdampak terhadap pencapaian target penjualan maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan efektivitas komunikasi antarpegawai dan penguatan budaya kerja agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Komunikasi (X1), budaya kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa ketiganya memiliki hubungan yang saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi yang efektif akan mempermudah penyampaian informasi dan koordinasi kerja, sementara budaya kerja yang baik akan membentuk sikap dan perilaku karyawan yang positif. Kedua faktor tersebut pada akhirnya akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Lion Superindo Toko Cibinong, masih terdapat beberapa permasalahan pada aspek komunikasi dan budaya kerja yang berdampak pada belum optimalnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor.”**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Lion Superindo cabang toko Cibinong yang berjumlah 50 orang. Ada Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada pupolasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

Dalam penelitian ini cara perhitungan ukuran sampel yang digunakan adalah teknik jenuh yang dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini seluruh populasi Pada PT. Lion Superindo cabang toko Cibinong yang berjumlah 50 dijadikan sampel.

Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dar sumber-sumber yang diperoleh". Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena data bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,269 > t tabel 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,829 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 68,1% menunjukkan bahwa komunikasi kerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 68,1%.

Dengan demikian, semakin baik komunikasi kerja dalam perusahaan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi kerja yang baik dapat membantu koordinasi pekerjaan menjadi lebih efektif dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor

Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,232 > t tabel 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,886 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 78,0% menunjukkan bahwa budaya kerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 78,0%.

Dengan demikian, semakin baik budaya kerja yang diterapkan perusahaan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Lestari (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi kerja (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 92,067 > F tabel 3,195 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,893 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi kerja

dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 79,7% menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan budaya kerja mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 79,7%.

Dengan demikian, komunikasi kerja dan budaya kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Saputra (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik komunikasi dan budaya kerja dalam perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Dari hasil penelitian yang telah diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,139 + 0,962X_1$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,139 berarti apabila komunikasi kerja bernilai 0, maka produktivitas karyawan sebesar 1,139. Koefisien regresi sebesar 0,962 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,962, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t didapatkan nilai t hitung sebesar $5,674 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor, 2). Dari hasil penelitian yang telah Diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,434 + 0,977X_2$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,434 berarti apabila budaya kerja bernilai 0, maka produktivitas karyawan sebesar 0,434. Koefisien regresi sebesar 0,977 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,977, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t didapatkan nilai t hitung sebesar $8,522 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel budaya kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor, 3). Dari hasil penelitian yang telah Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,357 + 0,262 (\text{komunikasi kerja}) + 0,758 \times (\text{budaya kerja})$. Nilai konstanta (a) sebesar 1,357 berarti jika X_1 dan X_2 bernilai 0, maka produktivitas karyawan diprediksi sebesar 1,357. Koefisien regresi X_1 (komunikasi kerja) sebesar 0,262 dan koefisien regresi X_2 (budaya kerja) sebesar 0,758 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $39,471 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Cabang Toko Cibinong Kota Bogor.

Reference

1. Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
2. Afina, N. L. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 1(2), 125–144. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v1i2.263>
3. Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
4. Ansori, M. B. ., Karmila, M., & Barlian, B. . (2023). PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN NAFAZ COLLECTION. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 193–205. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2242>.
5. C. Wibisono, A. Hermawati, and A. Alfiana, “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komunikasi (Studi Pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Lawang, Malang)”, *RIGGS*, vol. 5, no. 1, pp. 11032–11041, Apr. 2026. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7646>
6. Dwi Dian Putra, Prasetyo, Istiatin, Sri Hartono. 2019. Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri 2019 *Edunomika-Vol. 03, No. 1* (Februari 2019) <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423/247>
7. Ferdi, F., Betan, P. I. K., & Swarnawati, A. (2024). Iklim komunikasi organisasi responsive dalam gaya kepemimpinan transaksional: Analisis bibliometrik. *Jurnal Audiens*, 5(3), 463–476. <https://doi.org/10.18196/jas.v5i3.47>
8. Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
9. Ginting, N., Sitompul, D. A., Sihombing, N. I., & Manik, L. S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappa Kaya Abadi Medan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu- Ilmu Sosial*, 5(3), 203–213.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13383>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

10. Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis penerapan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
11. I Gusti Agung Aries Indrajaya, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar. <https://media.neliti.com/media/publications/255032-pengaruh-budaya-organisasi-komunikasi-da-28c980ce.pdf>
12. Join Rachel Luturmas. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon 2017 *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2 No. 2 (2017) hlm. 153-163. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/>
13. Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 444– 462.
14. Muhammad Akmal, Rismayadi, B., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis of the work environment in improving the performance of employees of the Karawang Regency National Narcotics Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
15. Perbawaningih, Y. (2019). Peran iklim komunikasi dalam mencapai tujuan organisasional di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(1), 107–122. <https://doi.org/10.24002/jik.v16i1.206>
16. Rosita Pudjiastuti. 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Sub-Rayon Bangsri Kabupaten Jepara. 2016 VOLUME 04 NOMOR 02 OKTOBER 2016 <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JPKIMIA/article/view/2159>
17. Ruliyansa. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91, ISSN: 1693-1688. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
18. Salman Alfariysi, Budhi Satrio. 2021. Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Managemene-ISSN: 2461-0593* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4086/4098>
19. Simanjutak, Josua. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan. Skripsi <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1228>
20. Septina, A. D. (2020). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan perspektif aparatur sipil negara non struktural. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.31445/jskm.2020.1964>