

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TELKOM AKSES GORONTALO**

*I Dewa Gede Arya Wiranata<sup>1</sup>, Rizan Machmud<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: dewagedearya483@gmail.com*

---

**Abstract:** *This research aims to determine the extent to which organizational culture and internal communication influenced employee performance at the Telkom Akses Gorontalo Office. The research employs a quantitative method, with a population consisting of all 113 employees of the Telkom Akses Gorontalo Office. The sample consisted of 54 respondents determined using the the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS Version 26 software. The results indicate that (1) organizational culture had a significant influence on employee performance; (2) internal communication did not have a significant influence on employee performance; and (3) organizational culture and internal communication simultaneously had a significant influence on employee performance. Then, the Adjusted R-squared value was 0,427, indicating that 42,7% of the variation in employee performance could be explained by organizational culture and internal communication, while the remaining 57,3% was influenced by other factors outside the scope of this research model. In conclusion, the improvement of employee performance at the Telkom Akses Gorontalo Office was significantly influenced by the strengthening of organizational culture; whereas ineffective internal communication could have a negative influence on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Internal Communication; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan kantor telkom akses gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor telkom Akses Gorontalo yang berjumlah 113 orang, dengan sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) budaya organisasi serta komunikasi internal secara simultan tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 42,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi internal, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Kantor Telkom Akses Gorontalo lebih dipengaruhi oleh penguatan budaya organisasi; sedangkan komunikasi internal yang tidak efektif justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi; Komunikasi Internal; Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena berhubungan langsung dengan upaya mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan iklim

kerja yang kondusif, serta mendorong kinerja karyawan agar lebih maksimal (Dessler, 2020). Oleh karena itu, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan penempatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan budaya organisasi, komunikasi internal, serta pemberdayaan karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti kemampuan dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku mereka. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya (Yunianto, 2023).

Salah satu permasalahan yang dihadapi setiap perusahaan yaitu pada bagian kinerja karyawan. Yang dimana, masalah-masalah ini timbul dari kurangnya kedisiplinan dan fungsionalitas perusahaan. Tapi, tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan sangatlah penting seiring dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai tujuan utama yaitu menghasilkan keuntungan dan tetap kompetitif dalam bisnis. Dan pastinya dengan diimbangi mengembangkan SDM yang berkontribusi untuk mengelola dan mengawasi Perusahaan (Setiawan, 2020).

Rendahnya taraf SDM pada saat ini menjadi permasalahan yang sekarang dihadapi oleh masyarakat di Indonesia. Dalam hal ini kemampuan teknis serta kemampuan intelektual pada sumber daya manusia masih sangat rendah. Budaya Organisasi dimana tempat mereka bekerja yaitu salah satu contoh faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan terhubung satu sama lain. Karyawan adalah makhluk sosial, dan oleh karena itu, mereka terkait erat dengan standar dan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pekerja bertindak dan berpikir tentang pekerjaannya (Zacharias, 2021). Kinerja karyawan dapat ditimbulkan secara substansial pada budaya perusahaan. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan produktivitas bisnis dan bahkan mungkin membuat organisasi menjadi lebih kompetitif (Srihandayani & Kusnendi, 2020).

Dampak budaya organisasi sangat penting dalam hal motivasi kerja anggotanya dan dengan adanya budaya organisasi ini dapat memberikan potensi dan acuan yang dijadikan pembelajaran agar dapat memberikan pelayanan dengan kualitas yang telah ditetapkan dari perusahaan sesuai dengan budaya organisasi. Sistem budaya organisasi memiliki makna bersama yang dibentuk oleh lingkungan kerja yang juga membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi biasanya disampaikan kepada karyawan untuk dipatuhi bersama. Lalu budaya organisasi ini merupakan kewajiban yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Budaya organisasi yang kuat terlihat dari kejelasan yang tercermin dari visi dan misi organisasi, serta penerapan visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi dilaksanakan oleh seluruh karyawan (Fauzi, 2021). Di dalam dunia bisnis banyak budaya organisasi yang diterapkan, salah satu contoh terdapat pada Kantor Telkom Akses Gorontalo.

Selain budaya organisasi, komunikasi internal menjadi aspek yang perlu diperhatikan, karena komunikasi internal juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, untuk terjalinnya kerjasama antar setiap anggota organisasi, diperlukan adanya komunikasi internal yang baik. Komunikasi dapat membuat karyawan lebih sadar akan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan, dan pekerjaan apapun harus dikomunikasikan kepada pihak terkait agar hal tersebut tidak mengganggu kelancaran kinerja.

Komunikasi dapat berupa pertukaran informasi dan ide dalam suatu organisasi atau bisnis. Misalnya pertukaran pikiran antara kepala departemen dan karyawan suatu perusahaan, dalam komunikasi internal perusahaan berguna untuk pertukaran informasi agar pekerjaan berjalan dengan baik (Latiefah, 2020).

Fenomena mengenai capaian kinerja di Kantor Telkom Akses Gorontalo dapat dilihat dari data hasil capaian kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Capaian Kinerja Karyawan Kantor Telkom Akses Gorontalo Tahun 2020-2022

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Tahun 2020	Bobot	Tahun 2021	Bobot	Tahun 2022
1	Perencanaan Kinerja	25	22,94	25	22,87	25	23,07
2	Pengukuran kinerja	30	17,81	30	17,28	30	15,0
3	Pelaporan kinerja	15	12,10	15	11,05	15	9,6
4	Evaluasi internal	10	8,08	10	7,25	10	7,08
5	Pencapaian sasaran/kerja organisasi	20	16,93	20	15,49	20	14,85
	Jumlah	100	76,93	100	73,94	100	69,6

*Sumber: Kantor Telkom Akses Gorontalo*

Jadi, berdasarkan data pada tabel 1.1, capaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2022 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Tahun 2020 pencapaian kinerja rata-rata hanya dicapai sebesar 76,93 dengan kriteria baik. pada tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata hanya dicapai sebesar 73,94 penurunan ini kemungkinan besar adanya pandemi Covid 19 yang masih melanda di Indonesia yang mengakibatkan banyak sektor usaha maupun pelayanan publik mengalami kendala namun masih dalam kriteria baik. Kemudian pada tahun 2022 meskipun pandemi sudah berangsur-angsur menurun namun pelayanan masih ada kendala, pencapaian kinerja hanya mampu dicapai sebesar 69,0 saja tapi masih dengan kriteria baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Kantor Telkom Akses Gorontalo. Pemahaman mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal dan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana budaya organisasi dan komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana hal tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

PT. Telkom Akses Gorontalo sebagai bagian dari PT Telkom Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan penerapan budaya organisasi yang baik dan komunikasi internal yang efektif agar dapat mencapai target perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah bagaimana budaya organisasi yang diterapkan mampu memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja yang optimal. Karyawan yang bekerja di lingkungan budaya organisasi yang sesuai cenderung merasa lebih nyaman, memiliki loyalitas yang tinggi, serta berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telkom Akses Gorontalo"

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telkom

Akses Gorontalo. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer, untuk mengukur pendapat responden yaitu dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) Sangat Setuju (5). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi penelitian adalah karyawan dilingkungan kantor Telkom Akses Gorontalo yang berjumlah 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53,05% atau dibulatkan menjadi 54 responden. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Talkom Akses Gorontalo.

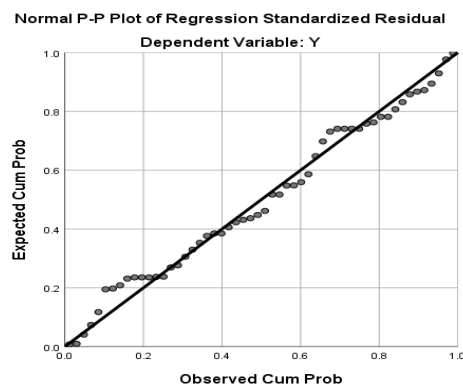
## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *p-plot standardized residual*. Apabila *p-plot* membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Secara Grafik (*p-plot*)  
Sumber: *Olahan Data SPSS*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa bahwa normal probability *p-plot* berdistribusi normal karena garis titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2 Hasil uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.463	4.639		2.686	.010		
	X1	.478	.085	.615	5.617	.000	.901	1.109
	X2	.198	.162	.134	1.220	.228	.901	1.109

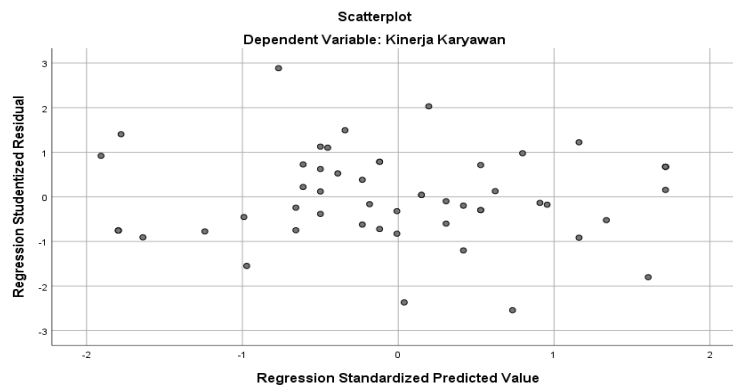
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Olahan Data SPSS*

Berdasarkan pada tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* budaya organisasi sebesar 0,901 dan komunikasi internal sebesar 0,901. Selain itu nilai VIF untuk budaya organisasi sebesar 1,109 dan komunikasi internal sebesar 1,109. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
*Sumber: Olahan Data SPSS*

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak artinya tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.907	2.880		8.649	.000
	Budaya Organisasi	.622	.055	.801	11.372	.000
	Komunikasi Internal	-.675	.080	-.592	-8.409	.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Olahan Data SPSS*

Dari tabel 3 didapatkan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.907 + 0,622X_1 + -0,675X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan:

- $a$  = sebesar 24.907. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independent (Kinerja karyawan).
- $X_1 = 0,622$  nilai koefisien  $X_1$  bernilai positif artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor Telkom Akses Gorontalo adalah bersifat positif dan kuat. Jika nilai budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- $X_2 = -0,675$  nilai koefisien  $X_2$  bernilai negatif artinya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Akses Gorontalo adalah bersifat negatif. Ini menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi internal semakin meningkat, maka kinerja karyawan justru akan semakin menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal tidak selalu berdampak positif apabila proses penyampaian pesan tidak efektif. Komunikasi yang berlebihan, multitafsir, atau bahkan adanya tumpang tindih informasi justru dapat menimbulkan kebingungan, memperlambat pengambilan keputusan, serta menurunkan fokus kerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.427	2.012
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

*Sumber: Olahan Data SPSS*

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 3 diatas menunjukkan 0,448 atau sebesar 44,8%. Hal ini berarti variabel independent yakni budaya organisasi dan komunikasi internal mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 44,8% terhadap variabel dependent yakni kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya

#### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen, yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

- a) Bila nilai Sig. < 0,05 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- b) Bila nilai Sig. > 0,05 artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.907	2.880		8.649	.000
	X1	.622	.055	.801	11.372	.000
	X2	-.675	.080	-.592	-8.409	.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Analisis uji t pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) pada kantor Telkom Akses Gorontalo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperoleh dengan nilai regresi 0,622 atau sebesar 62,2% yang menunjukkan pengaruh yang baik. Sementara itu, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (11,372), sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  memiliki nilai sebesar (2,008). dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Yang mana berarti variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Akses Gorontalo.

2. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t diperoleh bahwa komunikasi internal ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,675,  $t_{hitung}$  8,409, dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Telkom Akses Gorontalo. Meskipun demikian, arah koefisien yang negatif dapat menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan antara komunikasi internal dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk menemukan penyebab lemahnya pengaruh tersebut.

3. Uji Simultan (Uji-f)

Uji F secara simultan atau bersama-sama pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $p < 0,05$ , maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis bertujuan mengukur pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi Internal ( $X_2$ ) yang merupakan variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen. Pengujian didasarkan pada nilai signifikansi 0,05, dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hipotesis diterima jika nilai probabilitas F (signifikansi F) <  $\alpha$  (0,05) atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- b) Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas F (signifikansi F) >  $\alpha$  (0,05) atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,770	2	83,885	20,713	,000 <sup>b</sup>
	Residual	206,545	51	4,050		
	Total	374,315	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal						

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Berdasarkan hasil uji  $f$  pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 20,713, sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,18 dengan Tingkat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan pada Kantor Telkom Akses Gorontalo, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Akses Gorontalo.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Akses Gorontalo. Berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *standardized coefficients* (Beta) sebesar 0,801. Nilai ini lebih besar dibanding dengan variabel komunikasi internal ( $X_2$ ) yang memiliki nilai Beta sebesar -0,592. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan kantor Telkom Akses Gorontalo. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Suwondo (2016) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel komunikasi internal menunjukkan nilai yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan fenomena yang ditemukan di lapangan, di mana proses komunikasi internal dalam organisasi belum berjalan secara efektif dan merata di seluruh tingkatan karyawan. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,675, yang berarti arah hubungan negatif. Dengan demikian, peningkatan komunikasi internal tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan, bahkan cenderung tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap hasil kerja karyawan.

Meskipun PT Telkom Akses Gorontalo telah memanfaatkan berbagai media digital seperti *WhatsApp Group*, email, dan aplikasi internal dalam proses penyampaian informasi, namun kenyataannya tidak semua karyawan menerima dan memahami informasi dengan tingkat yang sama. Informasi sering kali hanya beredar di level manajerial atau staf administrasi, sementara karyawan lapangan, seperti tim teknisi, kerap menerima informasi tersebut dengan jeda waktu atau tidak secara lengkap. Fenomena ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi komunikasi belum sepenuhnya

menjamin efektivitas komunikasi internal. Pesan yang disampaikan melalui media digital sering kali tertumpuk di antara pesan lain yang tidak relevan, sehingga pesan penting terlewatkan atau diabaikan. Selain itu, karyawan lapangan tidak selalu memiliki waktu untuk memantau pesan di tengah aktivitas pekerjaan di lapangan, sehingga terjadi keterlambatan dalam penerimaan informasi operasional.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar -0.592 dengan nilai t hitung  $-8.409 < 2,008$ , yang menunjukkan arah hubungan negatif. Artinya, peningkatan komunikasi internal belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Telkom Akses Gorontalo. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasanudin dan Pratama (2021) yang berjudul "Pengaruh Manajemen Bakat, Komunikasi Internal, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan pada PT. Aru Raharja" menyatakan bahwa komunikasi internal yang tidak efektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena informasi tidak terserap secara merata di seluruh bagian organisasi. Oleh karena itu, meskipun komunikasi internal merupakan elemen penting dalam organisasi, apabila tidak dikelola secara efektif, justru tidak akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal tidak selalu berdampak positif. Komunikasi internal yang tidak efektif justru dapat menurunkan kinerja karyawan meskipun secara statistik signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas komunikasi, baik dari segi kejelasan, keterbukaan, maupun dua arah (*two-way communication*), agar komunikasi internal dapat benar-benar mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Komunikasi Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Telkom Akses Gorontalo. Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 20,713 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $20,713 > 3,18$ , selain itu diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Telkom Akses Gorontalo dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telkom Akses Gorontalo" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti dan dapat diterima.
2. Variabel komunikasi internal ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti dan ditolak.
3. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi internal ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti dan dapat diterima.

## **SARAN**

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi Kantor Telkom Akses Gorontalo, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Kantor Telkom Akses Gorontalo disarankan untuk secara konsisten memperkuat penerapan budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan orientasi pada kualitas layanan, baik melalui pelatihan rutin maupun keteladanan pimpinan sebagai role model. Selain itu, komunikasi internal perlu dioptimalkan dengan menciptakan alur informasi yang lebih terbuka, dua arah, dan terstruktur agar setiap karyawan memperoleh kejelasan tugas dan umpan balik secara tepat waktu. Peningkatan kedua aspek tersebut diyakini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, kolaboratif, dan produktif, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Fauzi, I. (2021). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 228–234.
- Hasanudin, H. , & P. A. Y. (2021). The Effect Of Talent Management, internal Communication And Work Life Balance On Employee Performance Through Employee Satisfaction At PT. Aru Raharja. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Putra, I. G. N. A. , & S. I. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Ria Estiana, himawan P. (2020). Analisis budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta*, 45.
- Setiawan, I. (n.d.). The Influence Of Training And Discipline On Employee Performance In Pt Y-Tech Autoparts Indonesia. In *Management, and Accounting* (Vol. 2). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Srihandayani, U., & Kusnendi, K. (2020). *Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta)*.
- Yunianto, R. A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARGA BETON GRESIK. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 214–226. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i3.532>
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>