



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Circleka Indonesia Utama di Makassar

Eva Riyanti Masvita. A¹, Andi Nuryadin S², Baharuddin³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: evariyanty58@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 02, 2026

Revised August 18, 2026

Accepted August 22, 2026

Keywords:

Organizational Culture,
Internal Communication,
Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and internal communication on employee performance at PT Circleka Indonesia Utama in Makassar. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Circleka Indonesia Utama in Makassar, with a sample of 50 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.004 (< 0.05). Internal communication also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.041 (< 0.05). Simultaneously, organizational culture and internal communication have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05). Furthermore, the coefficient of determination (R Square) is 0.388, indicating that organizational culture and internal communication explain 38.8% of the variation in employee performance, while the remaining 61.2% is influenced by other factors outside the scope of this study.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 02, 2026

Revised August 18, 2026

Accepted August 22, 2026

Keywords:

Budaya Organisasi, Komunikasi
Internal, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama di Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Circleka Indonesia Utama di Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$). Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 ($< 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,388, yang berarti budaya organisasi dan komunikasi internal mampu menjelaskan



38,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Eva Riyanti Masvita. A

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: evariyanty58@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, khususnya pada sektor ritel modern, menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan kepada konsumen. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, budaya organisasi dan komunikasi internal merupakan dua aspek yang memiliki peranan penting karena keduanya berhubungan langsung dengan perilaku kerja, koordinasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas karyawan.

PT Circleka Indonesia Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel modern dengan karakteristik operasional yang cepat, dinamis, serta berorientasi pada layanan pelanggan. Kondisi tersebut menuntut setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap nilai-nilai organisasi serta mampu menjalin komunikasi yang efektif agar seluruh aktivitas operasional dapat berjalan secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama Makassar menjadi penting untuk dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Lokasi penelitian dilaksanakan di Gudang Bira, Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, yang berlangsung selama tiga bulan (April 2026 hingga Juli 2026). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Circleka Indonesia Utama Makassar yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel (50 responden).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Internal (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	50	11,00	20,00	16,6000	2,59513
Komunikasi Internal (X2)	50	9,00	20,00	16,9600	2,43243
Kinerja Karyawan (Y)	50	7,00	15,00	12,3400	2,23707

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata (mean) yang relatif tinggi dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan responden cenderung positif terhadap penerapan budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama di Makassar.

2. Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,685	0,279	Valid
	X1.2	0,665	0,279	Valid
	X1.3	0,692	0,279	Valid
	X1.4	0,765	0,279	Valid
Komunikasi Internal	X2.1	0,585	0,279	Valid
	X2.2	0,704	0,279	Valid
	X2.3	0,798	0,279	Valid
	X2.4	0,663	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,849	0,279	Valid
	Y.2	0,794	0,279	Valid
	Y.3	0,791	0,279	Valid
	Y.4	0,502	0,279	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,279), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,657	4	0,60	Reliabel
2	Komunikasi Internal (X2)	0,635	4	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,762	4	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

(Catatan: Label variabel pada tabel asli skripsi disesuaikan dengan variabel penelitian yang sebenarnya).

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.



3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters Mean	,0000000
Std. Deviation	1,74956734
Most Extreme Differences Absolute	,064
Test Statistic	,064
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	,641	1,559
X2	,641	1,559

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,418	1,188		2,036	,047
X1	,000	,075	-,001	-,004	,997
X2	-,062	,081	-,139	-,773	,443

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Nilai signifikansi X1 (0,997) dan X2 (0,443) > 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,097	1,932		1,086	,283
X1	,369	,123	,429	3,009	,004
X2	,242	,131	,263	1,850	,041

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi:

$Y = 2,097 + 0,369X_1 + 0,242X_2$. Koefisien regresi X1 dan X2 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi dan komunikasi internal akan meningkatkan kinerja karyawan.



5. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
X1	3,009	,004
X2	1,850	,041

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Variabel X1 memiliki sig. $0,004 < 0,05$ dan X2 memiliki sig. $0,041 < 0,05$. Maka H1 dan H2 diterima, artinya secara parsial budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95,232	2	47,616	14,921	,000
Residual	149,988	47	3,191		
Total	245,220	49			

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima, artinya secara simultan budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623	,388	,362	1,78640

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Nilai R Square sebesar 0,388 (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,8%, sedangkan sisanya (61,2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,004 < 0,05$). Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta komitmen karyawan. Penerapan budaya organisasi yang baik di PT Circleka Indonesia Utama telah mampu membentuk perilaku kerja yang positif sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih optimal.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,041 < 0,05$). Komunikasi internal yang berjalan dengan baik berperan sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, instruksi kerja, maupun umpan balik. Hal ini akan mengurangi kesalahan dalam bekerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,000 < 0,05$). Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif, sedangkan komunikasi internal yang efektif akan memperlancar koordinasi. Apabila kedua faktor ini diterapkan secara optimal, karyawan akan bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama di Makassar (nilai sig. $0,004 < 0,05$).
2. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama di Makassar (nilai sig. $0,041 < 0,05$).
3. Budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. $0,000 < 0,05$). Kedua variabel ini mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,8% ($R^2 = 0,388$).

SARAN

1. **Bagi Perusahaan:** Disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai perusahaan secara konsisten serta meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan membangun komunikasi yang terbuka, jelas, dan tepat waktu antara pimpinan dengan karyawan maupun antarkaryawan.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau disiplin kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Rev. ed.). Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan pengembangan SDM. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yani, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Mitra Wacana Media.
- Yusuf, B. (2018). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Rajawali Pers.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2019). Analisis data penelitian: Teori dan aplikasi dalam bidang perikanan. IPB Press.