

Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok

Omia Crefioza^{*1)}, M. Tasnim²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²Fakultas Teknologi Informasi dan Industri Kreatif, Universitas Metamedia

¹E-mail: omiacrefioza@upiypk.ac.id

²E-mail: tasnim@stmikindonesia.ac.id

Abstract

This study examines the impact of organizational culture and communication on work effectiveness mediated by job satisfaction at Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Using Structural Equation Modeling (SEM), data were collected from all 40 employees as the study's population. Results revealed that organizational culture and communication significantly and positively influence both job satisfaction and work effectiveness. However, job satisfaction does not mediate the effect of communication or discipline on work performance. These findings highlight the importance of fostering a strong organizational culture and effective communication to enhance employee performance and organizational outcomes. This research provides actionable recommendations for improving employee satisfaction and productivity, ensuring Yamaha's competitive advantage in the automotive industry.

Keywords : organizational culture, communication, job satisfaction, work effectiveness

1. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dalam bidang industri otomotif saat ini bertumbuh dengan sangat pesat, khususnya pada industri sepeda motor. Hal tersebut dikarenakan sepeda motor merupakan salah satu alternatif yang mampu mempermudah dan memperlancar seseorang dalam mencapai tempat tujuannya dengan cepat. Dibandingkan dengan alat transportasi lainnya, sepeda motor menjadi favorit bagi sebagian kalangan masyarakat sebagai kendaraan pribadi karena dianggap paling efektif dan efisien. Selain memberikan kemudahan dalam akses jalan yang macet untuk mengefisienkan waktu tempuh, berkendara dengan sepeda motor mampu meminimalisir pengeluaran biaya yang besar untuk pembelian bahan bakar.

Persaingan industri otomotif berlangsung dengan sangat ketat, hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya jenis dan merek sepeda motor yang beredar di pasaran. Namun, pada akhirnya yang menentukan laku tidaknya merek sepeda motor berada pada keputusan pembelian konsumen terhadap salah satu merek yang mampu menarik minatnya. Salah satu perusahaan otomotif yang ikut ambil alih dalam persaingan industri sepeda motor adalah Yamaha.

Target dan Capaian penjualan Yamaha Thahaja baru Kota Solok selama Periode Tahun 2020-2022 disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Yamaha Thahaja Baru Kota Solok

Bulan	Target / Unit	Capaian Tahun 2020	Capaian Tahun 2021	Capaian Tahun 2022
Januari	200	126	132	192
Februari	200	169	126	196
Maret	200	175	158	198
April	200	176	181	184
Mei	200	143	176	186

Bulan	Target / Unit	Capaian Tahun 2020	Capaian Tahun 2021	Capaian Tahun 2022
Juli	200	183	182	182
Agustus	200	147	169	169
September	200	154	162	162
Oktober	200	126	152	152
November	200	169	182	173
Desember	200	175	171	152

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat setiap tahunnya dari tahun 2020-2022, penjualan masih belum mencapai target. Dimana target penjualan setiap bulannya adalah sebanyak 200 unit, sedangkan capaian penjualannya belum ada yang memenuhi target. Jika kita tarik benang merah, hal ini tentu memiliki kaitan dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Kinerja dan efektivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi (Darmawan, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara bekerja dan interaksi antar individu di dalamnya (Fauzi & Purbasari, 2024).

Budaya organisasi ditandai dengan *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan. Budaya organisasi dipandang sebagai syarat untuk menjadi anggota dalam sebuah organisasi (Emmanuel, 2017). Budaya organisasi membawa organisasi menuju kesuksesan dan budaya organisasi mempunyai sebuah aturan (Lubis & Hanum, 2020). Aturan organisasi yang dimaksud adalah prinsip, nilai, simbol dan bahasa yang sopan terhadap individu ketika berkomunikasi (Pamungkas & Yulianti, 2024). Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diyakini dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi. Budaya organisasi mampu mengatasi tantangan lingkungan dengan cara bekerja sama dalam memecahkan masalah.

Menurut (Paramita et al, 2020), budaya organisasi adalah persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Terdapat dua komponen suatu budaya organisasi yaitu material dan ideational (Mangindaan et al., 2020). Komponen material terdiri dari symbol yang sifatnya tangible sedangkan komponen ideational mengarah pada nilai bersama mengenaimisi organisasi dan perilaku standar yang diinginkan oleh organisasi.

Selain budaya organisasi, komunikasi dalam suatu organisasi juga memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas kerja (Julianto & Carnarez, 2021). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita dan ide dari suatu sumber berita ke suatu tempat tujuan (Ramadhan et al., 2022). Sumber berita dan tempat tujuan dalam proses komunikasi berupa pikiran manusia. Berita-berita yang disampaikan itu misalnya berupa buah pikiran, uraian suatu hal atau kesan-kesan. Wujud berita tersebut dapat berupa suatu perintah, permohonan, pertanyaan atau cara-cara pernyataan lainnya.

Komunikasi berfungsi sebagai alat untuk menjalin hubungan sosial. Komunikasi membantu kita memahami diri kita sendiri, tetap berhubungan dengan orang lain, memahami mereka, dan memprediksi respons mereka terhadap situasi, yang dengannya kekuasaan diperoleh, dijalankan, dan dipertahankan (Hamkar et al., 2024). Ini adalah media di mana hubungan dibangun dan dipelihara seumur hidup. Komunikasi menyediakan sarana bagi para pemangku bisnis untuk membuat keputusan. Dalam bisnis dan industri, komunikasi membantu mengarahkan para karyawan untuk bekerja sama satu sama lain dan mencapai tujuan organisasi yang realistis. Hal

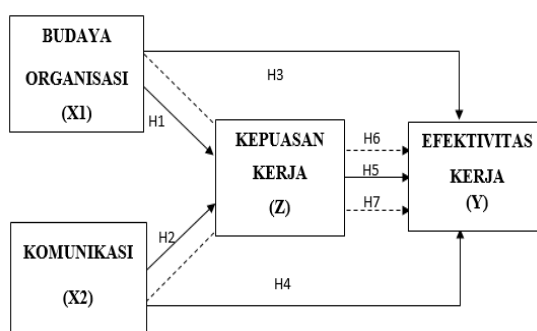
ini berhubungan dengan bagaimana tujuan tersebut dapat dikejar, dicapai, dipertahankan, dan ditingkatkan (Iswahyudi et al., 2023).

Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi tersampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi antar bagian di dalam perusahaan (Galli, 2021). Dengan demikian, faktor komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan memperlancar pelaksanaan tugas yang ada.

Namun, budaya organisasi dan komunikasi tidak dapat bekerja secara optimal tanpa adanya faktor pendukung yang lebih dalam, yaitu kepuasan kerja (Arifin & Matriadi, 2022). Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan komunikasi dengan efektivitas kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menghambat kinerja dan menurunkan efektivitas kerja (Kitsios & Kamariotou, 2021).

Penting untuk mengetahui tingkat kepuasan di tempat kerja karena berbagai alasan dan hasil studi kepuasan kerja mempengaruhi pekerja dan organisasi (Ali & Anwar, 2021). Dari sudut pandang pekerja, jelas bahwa orang suka diperlakukan secara adil. Jika pekerja merasa dihormati dan puas di tempat kerja, itu bisa menjadi cerminan dari perlakuan yang baik. Dari sudut pandang organisasi, kepuasan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari para pekerja yang berdampak pada hasil perusahaan (Andreas, 2022). Kepuasan karyawan secara umum dianggap sebagai pendorong retensi karyawan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan pengakuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Yamaha Tjahaja Baru, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor otomotif, dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efektivitas kerja demi mempertahankan kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini, agar dapat ditemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami hubungan antara budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja, dan efektivitas kerja, serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok dalam meningkatkan kinerja karyawan.

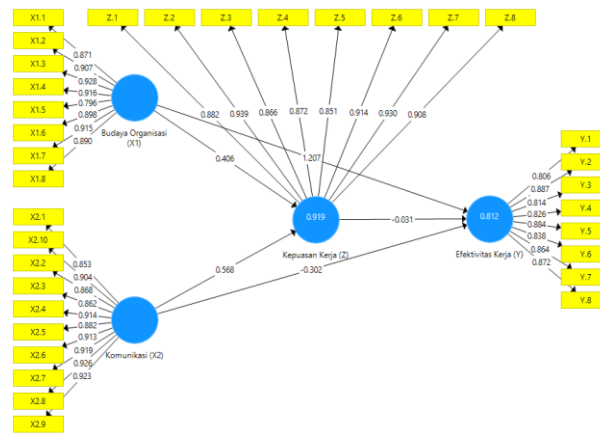
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 40, maka peneliti memutuskan untuk mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), Uji Model Pengukuran (*Outer Model*), Pengujian Model Struktural (*Inner Model*), dan Pengujian Hipotesis.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi (Nguyen et al, 2020)	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas
2	Komunikasi (Pramanik, 2020)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Mempengaruhi sikap 4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan
3	Kepuasan Kerja (Putri et al., 2023)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja
4	Efektivitas Kerja (Bormasa & Sos, 2022)	1. Loyalitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Kreatifitas kerja 4. Prestasi kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi (X1)	0,794
Komunikasi (X2)	0,804
Efektivitas Kerja (Y)	0,722
Kepuasan Kerja (Z)	0,803

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,963	0,969	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,973	0,976	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,945	0,954	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,9665	0,970	Reliabel

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Tabel 5. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Kerja (Y)	0,812	0,797
Kepuasan Kerja (Z)	0,919	0,915

Pada Tabel 5 di atas terlihat nilai R² konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Budaya

Organisasi dan Komunikasi. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Efektivitas Kerja sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Efektivitas Kerja. Semakin tinggi nilai R -Square, maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Result for Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P- Values
X1 => Z	0,406	0,428	0,148	2,743	0,006
X2 => Z	0,568	0,542	0,153	3,720	0,000
X1 => Y	1,207	1,099	0,441	2,736	0,006
X2 => Y	-0,302	-0,249	0,372	0,812	0,417
Z => Y	-0,031	0,048	0,254	0,121	0,904

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja, kepuasan kerja terhadap efektivitas, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja, dan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Yamaha Thahaja Baru Kota Solok. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut diantaranya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok. Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja.

5. REFERENSI

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21–30.*
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi, 1(1), 28–35.*
- Arifin, A. H., & Matriadi, F. (2022). The role of job satisfaction in relationship to organization

- culture and organization commitment on employee performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117–129.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266.
- Emmanuel, O. (2017). Understanding Organisational culture and Organisational performance: are they two sides of the same coin? *J Manage Res*, 9(1), 12–21.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 60–68.
- Galli, B. J. (2021). Effective Strategies for Communicating and Managing Communication in a Project Team: My Perspective. *International Journal of Applied Industrial Engineering*, 8(1).
- Hamkar, N. A., Bashar, H., & Hikmat, H. (2024). Effective Communication as a Tool for Achieving Organizational Goal and Objective. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, 3(3), 242–248. <https://doi.org/10.55544/jrasb.3.3.37>
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88–91.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Pamungkas, W. S., & Yulianti, E. (2024). Analysis of Employee Communication Ethics on The Performance of The Personnel Bureau of The General Secretary of The Ministry of Defense of The Republic of Indonesia. *LAW&PASS: International Journal of Law, Public Administration and Social Studies*, 1(2), 168–184.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273–286.
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 213–226.

- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Ramadhan, S., Manik, H. I. G., & Ritonga, E. Y. (2022). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2723–2729.