

Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia

Moh Gifari Sono

Universitas Muhammadiyah Luwuk; mohgifari@gmail.com

Info Artikel

Article history:

Received Januari, 2025

Revised Januari, 2025

Accepted Januari, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kinerja Tim, Perusahaan Manufaktur

Keywords:

Organizational Culture, Internal Communication, Team Performance, Manufacturing Company

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki peran budaya organisasi dan komunikasi internal dalam mempengaruhi kinerja tim dalam perusahaan manufaktur di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 70 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan manufaktur, dengan tanggapan yang diukur dengan skala Likert (1-5). SPSS versi 25 digunakan untuk analisis data, termasuk statistik deskriptif, uji reliabilitas, analisis korelasi, dan analisis regresi berganda. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim. Budaya organisasi, yang ditandai dengan kolaborasi, kepercayaan, dan nilai-nilai bersama, ditemukan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja tim dibandingkan dengan komunikasi internal. Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk meningkatkan hasil tim di sektor manufaktur. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan budaya kerja yang positif dan memastikan komunikasi yang transparan di dalam tim untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

ABSTRACT

This study investigates the role of organizational culture and internal communication in influencing team performance in manufacturing companies in Indonesia. Using a quantitative approach, data were collected from 70 employees working at various manufacturing companies, with responses measured on the Likert scale (1-5). SPSS version 25 is used for data analysis, including descriptive statistics, reliability tests, correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings show that organizational culture and internal communication have a significant positive impact on team performance. Organizational culture, which is characterized by collaboration, trust, and shared values, was found to have a stronger influence on team performance compared to internal communication. This study shows that a supportive organizational culture and effective internal communication are essential to improve team results in the manufacturing sector. The results of this study underscore the importance of fostering a positive work culture and ensuring transparent communication within the team to improve performance and productivity.

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



Corresponding Author:

Name: Moh Gifari Sono

Institution: Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: mohgifari@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam industri manufaktur yang kompetitif, kerja sama tim yang efektif sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi internal. Budaya organisasi yang kuat menyelaraskan perilaku karyawan dengan tujuan perusahaan, menumbuhkan kolaborasi dan kepercayaan, sementara komunikasi internal yang efisien meningkatkan motivasi dan pengambilan keputusan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku dan efektivitas karyawan (Nadkarni & Prügl, 2021), dengan budaya yang positif meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi (Ahmed, 2023; Fatimah & Martdianty, 2020). Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menumbuhkan budaya yang mendukung, yang mendorong kolaborasi dan inovasi (Mubarok et al., 2023). Komunikasi internal yang efektif memfasilitasi koordinasi yang lebih baik di seluruh departemen, meningkatkan proses pengambilan keputusan secara keseluruhan (Schein, 2010). Komunikasi yang jelas juga meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan, yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja (Bili et al., 2024; Isensee et al., 2020), sementara komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik yang berdampak negatif pada dinamika dan kinerja tim (Asnah et al., 2021).

Di Indonesia, interaksi antara budaya organisasi dan komunikasi internal secara signifikan mempengaruhi kinerja tim dalam perusahaan manufaktur. Budaya organisasi yang kuat mendorong kepuasan dan loyalitas karyawan, sementara komunikasi yang efektif meningkatkan pemecahan masalah dan koordinasi. Budaya organisasi yang kuat mendorong inovasi dan komitmen di antara karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja (Urbancová & Vrabcová, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berkembang dari waktu ke waktu, yang mempengaruhi perilaku staf dan hasil kinerja (Xanthopoulou & Sahinidis, 2022). Perusahaan dengan budaya yang positif melaporkan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang berkorelasi dengan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih baik (Pramudita et al., 2022). Komunikasi yang efektif memperjelas tugas dan mengurangi kesalahpahaman, yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Mubarok et al., 2023). Saluran komunikasi yang terbuka memfasilitasi pengambilan keputusan dan koordinasi yang lebih baik di dalam tim, yang mengarah pada peningkatan efisiensi (Aziz et al., 2024). Pertemuan dan pembaruan rutin sangat penting untuk menjaga transparansi dan kepercayaan di antara anggota tim (Firdaus et al., 2023).

Terlepas dari pentingnya faktor-faktor ini, penelitian empiris tentang dampak spesifik dari budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja tim dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menguji peran budaya organisasi dan komunikasi internal dalam membentuk kinerja tim di sektor ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja tim dengan membentuk interaksi karyawan, pengambilan keputusan, dan dinamika tempat kerja secara keseluruhan. Budaya yang kuat mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan inovasi, yang penting untuk kerja tim yang efektif dan pencapaian tujuan perusahaan. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama

tim dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan (Pranata et al., 2022), sementara gaya kepemimpinan yang mendorong kreativitas menciptakan lingkungan yang inovatif dan mendukung kinerja tim (Jayen et al., 2023). Selain itu, budaya yang mendukung berkorelasi positif dengan kesehatan mental dan kepuasan kerja, yang meningkatkan produktivitas (Tun Huseno, 2021). Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, seperti lingkungan beracun akibat kepemimpinan buruk atau persaingan tidak sehat, dapat menghambat kolaborasi dan efektivitas tim (Adi, 2013; Dethan et al., 2023). Struktur organisasi yang kaku juga dapat membatasi komunikasi dan kemampuan beradaptasi, sehingga berdampak buruk pada dinamika dan kinerja tim (Hakim & Bross, 2016).

2.2 Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama di lingkungan manufaktur di mana saling ketergantungan antar tugas sangat tinggi. Saluran komunikasi yang kuat membantu menyelaraskan karyawan dengan tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya (Ari Purwanti et al., 2023), mendorong kolaborasi melalui berbagi ide dan koordinasi yang lebih baik, serta meningkatkan kemampuan pemecahan masalah tim (Urbancová & Vrabcová, 2022). Selain itu, komunikasi yang efisien meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang berujung pada produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi (Muhtar et al., 2023), sekaligus mengurangi tingkat konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Hakim & Bross, 2016). Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, dan mengakibatkan penundaan yang merugikan kinerja tim (Sitasi & Rafiq, 2019).

2.3 Kinerja Tim

Kinerja tim dalam industri manufaktur dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, di mana kolaborasi yang efektif menjadi kunci untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas. Kepemimpinan yang baik berperan penting dalam membentuk budaya tim dengan menumbuhkan kepercayaan, empati, dan komunikasi terbuka, serta mengelola konflik secara konstruktif untuk mendorong penyelesaian masalah (Hakim & Bross, 2016). Lingkungan tim yang kohesif memungkinkan anggota menyumbangkan kemampuan terbaik mereka, meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Jayen et al., 2023). Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk mencegah inefisiensi dan kesalahan, sementara budaya yang menghargai kolaborasi dan umpan balik mendukung hasil yang lebih baik dan peningkatan berkelanjutan dalam tugas-tugas manufaktur yang kompleks (Dethan et al., 2023). Selain itu, kecerdasan emosional dalam tim berfungsi sebagai mediator untuk meningkatkan kolaborasi dan hasil, di mana perencanaan dan penyelarasan tujuan tim menjadi langkah penting dalam mendukung efektivitas (Muhtar et al., 2023).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan korelasional. Aspek deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim di perusahaan manufaktur di Indonesia saat ini. Desain korelasional digunakan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim, dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel tersebut berhubungan secara signifikan satu sama lain. Sifat kuantitatif dari penelitian ini memungkinkan pengukuran variabel secara obyektif dan pengujian hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Indonesia, dengan fokus pada karyawan yang terlibat dalam tim di berbagai departemen seperti produksi, kontrol kualitas, dan logistik. Jumlah sampel untuk penelitian ini

adalah 70 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik non-probability convenience sampling karena kepraktisan dan kemudahan akses terhadap responden di sektor manufaktur. Kriteria inklusi untuk sampel adalah karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Indonesia, karyawan yang menjadi bagian dari tim dan secara aktif terlibat dalam pekerjaan kolaboratif, dan karyawan dengan masa kerja setidaknya enam bulan dalam peran mereka saat ini, memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang cukup tentang budaya organisasi dan proses komunikasi internal.

3.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk menangkap persepsi responden mengenai budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim. Kuesioner ini mencakup item-item yang dinilai berdasarkan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju), yang dipilih untuk memberikan responden pilihan yang jelas dan mengukur intensitas kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Untuk memastikan kejelasan dan keandalan butir-butir pertanyaan, kuesioner ini telah diuji terlebih dahulu dengan sekelompok kecil responden. Setelah pre-test, versi final dari kuesioner didistribusikan kepada 70 peserta, dengan administrasi yang dilakukan secara online dan tatap muka, tergantung pada aksesibilitas peserta.

3.5 Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari tanggapan survei dianalisis menggunakan SPSS versi 25, dengan menggunakan beberapa teknik analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Statistik deskriptif digunakan untuk meringkas informasi demografis sampel dan menghitung rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian (budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim), yang memberikan gambaran umum tentang persepsi umum responden. Analisis reliabilitas, dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha, dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari skala pengukuran untuk setiap variabel, dengan nilai Cronbach's alpha 0,7 atau lebih tinggi dianggap dapat diterima untuk reliabilitas. Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim, untuk menentukan apakah variabel-variabel ini berkorelasi secara signifikan. Terakhir, analisis regresi berganda dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan prediksi budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja tim, menilai sejauh mana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap variasi kinerja tim.

3.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja tim.

H2: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi internal dan kinerja tim.

H3: Budaya organisasi dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sampel Demografis

Karakteristik demografis sampel memberikan gambaran umum tentang peserta dalam penelitian ini, memberikan wawasan tentang latar belakang dan keragaman responden. Sampel terdiri dari 70 karyawan dari berbagai perusahaan manufaktur di Indonesia. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 26-35 tahun (42,9%), diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun (25,7%). Sebagian besar (21,4%) berusia antara 18 dan 25 tahun, dengan hanya 10% responden berusia 46 tahun ke atas. Sampel sebagian besar adalah laki-laki (71,4%), yang konsisten dengan distribusi gender pada umumnya di industri manufaktur. Mengenai latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar Sarjana (54,3%), diikuti oleh mereka yang memiliki gelar Associate (17,1%) dan Master (14,3%), sementara 14,3% berpendidikan SMA.

Pengalaman responden di sektor manufaktur bervariasi, dengan 35,7% memiliki pengalaman 6-10 tahun, diikuti oleh 28,6% dengan pengalaman 0-5 tahun, 21,4% dengan pengalaman 11-15 tahun, dan 14,3% dengan pengalaman lebih dari 16 tahun. Dari sisi departemen, 57,1% responden bekerja di bagian produksi, sementara yang lainnya tersebar di bagian Kontrol Kualitas (21,4%), Penjualan dan Pemasaran (14,3%), dan Sumber Daya Manusia (7,1%). Distribusi demografis ini menunjukkan sampel yang beragam dalam hal usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan departemen, yang berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang peran budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja tim di perusahaan manufaktur.

4.2 Statistik Deskriptif

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif untuk tiga variabel utama dari penelitian ini: budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim. Nilai rata-rata untuk setiap variabel dihitung untuk meringkas keseluruhan persepsi responden.

Variable	Mean	Standard Deviation
Organizational Culture	3.78	0.82
Internal Communication	3.94	0.78
Team Performance	4.01	0.76

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden secara umum memandang budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim secara positif. Budaya organisasi mendapat skor rata-rata 3,78 (SD = 0,82), menunjukkan pandangan yang positif dengan penekanan yang kuat pada kolaborasi, kepercayaan, dan nilai-nilai bersama. Komunikasi internal dinilai dengan skor rata-rata 3,94 (SD = 0,78), yang menunjukkan bahwa responden menganggap komunikasi di dalam organisasi mereka efektif, dengan pertukaran informasi yang teratur dan jelas. Kinerja tim mendapat nilai rata-rata 4,01 (SD = 0,76), yang mencerminkan persepsi responden bahwa tim mereka berkinerja baik dalam hal pencapaian tujuan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

4.3 Analisis Keandalan

Untuk memastikan keandalan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, Cronbach's alpha dihitung untuk masing-masing dari ketiga variabel. Hasilnya menunjukkan reliabilitas yang memuaskan untuk semua skala, dengan Budaya Organisasi memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,873 (Baik), Komunikasi Internal memiliki nilai 0,857 (Baik), dan Kinerja Tim mencapai 0,881 (Baik). Nilai-nilai ini melebihi ambang batas yang dapat diterima yaitu 0,70, yang menegaskan bahwa skala tersebut dapat diandalkan dan pengukurannya konsisten.

4.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim. Koefisien korelasi disajikan pada Tabel 2.

Variable	Organizational Culture	Internal Communication	Team Performance
Organizational Culture	1.00	0.72**	0.78**
Internal Communication	0.72**	1.00	0.74**
Team Performance	0.78**	0.74**	1.00

Analisis menunjukkan korelasi positif yang kuat antara variabel-variabel utama dalam penelitian ini. Terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja tim ($r = 0,78$, $p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lebih baik berhubungan dengan peningkatan kinerja tim. Demikian pula, komunikasi internal berkorelasi kuat dengan kinerja tim ($r = 0,74$, $p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja tim. Selain itu, korelasi antara budaya organisasi dan komunikasi internal juga kuat ($r = 0,72$, $p < 0,01$), menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mendorong komunikasi yang lebih baik di dalam tim. Korelasi ini mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi dan komunikasi

internal berhubungan positif dengan kinerja tim di perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan komunikasi internal memprediksi kinerja tim. Hasilnya disajikan pada Tabel 3.

Variable	Beta Coefficient	t-Value	p-Value
Organizational Culture	0.45	5.23	0.000**
Internal Communication	0.38	4.12	0.000**
R ² (Adjusted)	0.71		

Analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim. Koefisien beta untuk budaya organisasi (0,45) lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien beta untuk komunikasi internal (0,38), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja tim. Nilai adjusted R² sebesar 0,71 menunjukkan bahwa sekitar 71% dari varians dalam kinerja tim dapat dijelaskan oleh kombinasi budaya organisasi dan komunikasi internal, yang mengindikasikan kecocokan model yang kuat. Kedua variabel memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim, dengan nilai p kurang dari 0,01, yang menegaskan bahwa hasilnya signifikan secara statistik.

4.6 Pembahasan Hasil

Temuan dari penelitian ini mendukung gagasan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim di perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam membentuk efektivitas tim.

Korelasi positif yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja tim ($r = 0,78$) menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mendukung kolaborasi, kepercayaan, dan nilai-nilai bersama, anggota tim lebih mungkin untuk bekerja sama secara efektif, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Markus & Pfeffer, 1983; V. SUNITHA et al., 2023; Wardana et al., 2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan kolaboratif merupakan kunci untuk membina tim yang berkinerja tinggi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, di mana kerja sama tim dan koordinasi sangat penting untuk mencapai tujuan produksi, budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan hasil.

Korelasi yang signifikan antara komunikasi internal dan kinerja tim ($r = 0,74$) mendukung pandangan bahwa komunikasi yang jelas dan transparan sangat penting untuk kesuksesan tim. Sebagaimana dicatat oleh (Mubarok et al., 2023; Xanthopoulou & Sahinidis, 2022), komunikasi yang efektif mengurangi kesalahpahaman, mendorong kerja sama, dan meningkatkan pengambilan keputusan di dalam tim. Di sektor manufaktur, di mana tugas-tugas sering kali saling bergantung, komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua anggota tim selaras dan mampu mengoordinasikan upaya mereka secara efisien. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Fachri et al., 2021), yang menekankan pentingnya komunikasi internal dalam meningkatkan kerja sama tim.

Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal secara bersama-sama menjelaskan 71% varians dalam kinerja tim, menyoroti pengaruh gabungan dari faktor-faktor ini terhadap hasil tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Salas dkk. (2015), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi merupakan pendorong penting bagi kinerja tim, terutama di lingkungan yang kompleks seperti manufaktur.

4.7 Implikasi untuk Praktik

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi para manajer di perusahaan manufaktur Indonesia. Pertama, para manajer harus memprioritaskan pengembangan budaya organisasi yang positif yang menghargai kolaborasi, inovasi, dan kepercayaan, karena budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan dinamika tim, dan menghasilkan kinerja yang

lebih tinggi. Kedua, meningkatkan komunikasi internal sangat penting, dengan fokus pada peningkatan saluran komunikasi di dalam tim dan lintas departemen. Memastikan bahwa informasi jelas, transparan, dan mudah diakses dapat meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Akhirnya, pendekatan terpadu yang secara bersamaan menangani budaya organisasi dan komunikasi internal kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan yang paling signifikan dalam kinerja tim, sehingga mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam program dan inisiatif yang mendorong budaya positif dan komunikasi yang terbuka.

4.8 Keterbatasan dan Penelitian di Masa Depan

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang peran budaya organisasi dan komunikasi internal dalam kinerja tim, ada beberapa keterbatasan yang harus diakui. Ukuran sampel yang relatif kecil yaitu 70 responden dapat membatasi generalisasi temuan, dan penelitian di masa depan dapat menyertakan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan ketahanan hasil. Selain itu, desain cross-sectional dari penelitian ini membatasi kemampuan untuk membangun hubungan sebab akibat, sehingga studi longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja tim dari waktu ke waktu. Akhirnya, penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor kontekstual, seperti ukuran perusahaan, jenis industri, atau perbedaan budaya, mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja tim.

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi dan komunikasi internal dalam membentuk kinerja tim dalam perusahaan manufaktur di Indonesia. Korelasi positif dan temuan analisis regresi menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung, ditambah dengan komunikasi yang efektif, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan hasil tim. Mengingat bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang sedikit lebih kuat daripada komunikasi internal, sangat penting bagi para manajer untuk fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang mempromosikan kepercayaan, kolaborasi, dan nilai-nilai bersama. Pada saat yang sama, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan saluran komunikasi di dalam tim untuk memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar dan efisien. Dengan mengatasi kedua faktor ini, perusahaan manufaktur dapat meningkatkan efektivitas operasional mereka, menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kohesif, dan mencapai kinerja tim yang lebih baik secara keseluruhan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi efek jangka panjang dari variabel-variabel ini dan memperluas bagaimana aspek-aspek spesifik dari budaya organisasi dan praktik komunikasi memengaruhi dinamika dan produktivitas tim di berbagai industri atau wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, B. W. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(2), 206–221.
- Ahmed, A. F. M. (2023). Linking Organizational Culture to Employee Creativity: Mediating Role of Psychological Well-Being. *Archives of Business Research*, 11(6), 20–42. <https://doi.org/10.14738/abr.116.14855>
- Ari Purwanti, Rendy. C. E. Peswarissa, Siti Nuridah, Andika Isma, & Andri Ardiyansyah. (2023). Pengaruh Kualitas Sistem Akuntansi terhadap Pengendalian Internal dalam Rangka Pemasaran Berkelanjutan: Studi Kasus pada Industri Retail di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Aktiva : Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 68–80. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v5i2.186>

- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). O Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank "XYZ" Employees. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(3), 93–105.
- Aziz, A. A., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Improvement Strategy through Strengthening Servant Leadership, Culture of Trusting Behavior, and Job Satisfaction. *Journal Return*, 3(10).
- Bili, M. G., Amalo, O. S. C., Man, S., & Djuang, G. (2024). The influence of competency, leadership and organizational culture mediated by job satisfaction on the performance of General Bureau Employees of the Regional Secretariat of East Nusa Tenggara Province. *Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 491–500.
- Dethan, S. C. H., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687.
- Fachri, M., Paminto, A., & Effendi, A. S. (2021). Leadership, organizational culture, and quality of human resources towards job satisfaction and performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, 348.
- Fatimah, W., & Martdianty, F. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employee Creativity Mediated by Organizational Culture and Organizational Learning (Studies on ESQ Employees). Available at SSRN 3757886.
- Firdaus, M., Rosita, W., Diyanto, H., & Supratikta, H. (2023). Optimizing Organizational Performance through Strategic Human Capital Management. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 3(2), 151–157.
- Hakim, R., & Bross, N. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01).
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62.
- Markus, M. L., & Pfeffer, J. (1983). Power and the design and implementation of accounting and control systems. *Accounting, Organizations and Society*.
- Mubarok, A., Rosa, A. T. R., Mudrikah, A., & Gaffar, A. (2023). The influence of leadership style, supervisory and organizational culture on employee performance through motivation as an intervening variable (Descriptive Study of Quantitative Analysis of Employee Performance at the Education and Culture Office of Sera. *Baltic Journal of Law & Politics*, 16(3), 531–546.
- Muhtar, N. S., Jumawan, J., Hadita, H., Ramadhan, R., Ramadhan, I. D., Nurlala, S., & Firmansyah, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Menciptakan Budaya Kerja Yang Mendukung Inovasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4745–4749.
- Nadkarni, S., & Prügl, R. (2021). Digital transformation: a review, synthesis and opportunities for future research. *Management Review Quarterly*, 71(2), 233–341. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00185-7>
- Pramudita, B., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2022). The Influence of Career Development, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Loyalty. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 81–92.
- Pranata, J., Arief, M. Y., & Perwitasari, D. (2022). Pengaruh Reward And Punishment, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kecamatan Mangaran, Panji, Dan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 34–49.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*.
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Urbancová, H., & Vrabcová, P. (2022). Activities of the Human Resources Department Influenced by the Organizational Culture. *Ekonomicky Casopis*, 70(1), 76–93. <https://doi.org/10.31577/ekoncas.2022.01.05>
- V. SUNITHA, V. V., D, S., JAYKARTHIKEYAN, & SHIVAKUMAR. (2023). a Study on Employees Retention With Reference To Cholamandalam Investment and Finance Company Limited, Chennai. *Russian Law Journal*, 11(12s), 89–93. <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i12s.2004>

- Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 100–111.
- Xanthopoulou, P., & Sahinidis, A. (2022). The impact of organizational culture on business innovativeness: The case of SME's. *European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 17, 608–616. <https://doi.org/10.34190/ecie.17.1.405>