

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA J&T DROP POINT TALANG KELAPA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Adli Muzaki Rabbani Kartadinata

1901110506.P


**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADLI MUZAKI RABBANI K.
Nomor Pokok/NPM : 1901110506.P
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA J&T DROP POINT TALANG KELAPA

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 20-10-2023 Pembimbing I :  Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN. 0220085901

Tanggal 20-10-2023 Pembimbing II :  Nur Effera, S.E., M.M
NIDN. 0202076102

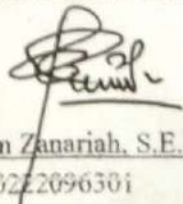
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 20-10-2023




Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal 20-10-2023


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301

121 /PS/DFEB/ 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADLI MUZAKI RABBANI K.
Nomor Pokok/NPM : 1901110506.P
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA J&T DROP POINT TALANG KELAPA

Penguji Skripsi

Tanggal 20-10-2023 Ketua Penguji : Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN: 0200085901

Tanggal 20-10-2023 Penguji I : Nur Effen, S.E., M.M
NIDN: 0202976102

Tanggal 20-10-2023 Penguji II : Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN: 0203026201

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 20-10-2023



Dr. Msy. Mikia, SE, M.Si, Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,

Tanggal 20-10-2023

Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301

121 /PS/DFEB/ 23

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adii Muzaki Rabbani K.
Nomer Pokok : 1901110506.P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, budaya organisasi,
dan kepemimpinan terhadap efektivitas
kinerja karyawan J&T Drop Point Talang
Kelapa

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak adabagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

ng, September 2023

Adii Muzaki Rabbani K.

Motto :

“ Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan “

(Qs. Al-Insyirah : 6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(Qs. Al-Baqarah : 286)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Alm. Ayah dan Bunda Tersayang***
- ❖ Istri & Anakku Tercinta***
- ❖ Adik-Adikku***
- ❖ Keluarga Besaraku***
- ❖ Dosen pembimbingku***
- ❖ Sahabat-sahabatku***
- ❖ Almamaterku***

ABSTRAK

ADLI MUZAKI RABBANI K. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelapa. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., MS.i dan Ibu Nur Effen, S.E., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelapa, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Drop Point Talang Kelapa yang berjumlah 51 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner dan skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 25.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,188, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,610, dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,048. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independent (komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja) sebesar 93.2 persen. Hal ini berarti semakin baik atau tinggi kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi maka diharapkan kinerja karyawan semakin baik dan tinggi pula. Berdasarkan hasil penelitian ini manajemen J&T Drop Point Talang kelapa perlu memperhatikan tingkat komunikasi yang harus tetap dijaga dengan baik agar para karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja. Manajemen J&T Drop Point Talang kelapa juga perlu memperhatikan kondisi budaya organisasi serta kepemimpinan yang sudah diterapkan perusahaan agar para karyawan dapat semakin termotivasi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan semakin meningkatnya kinerja maka tujuan dari J&T Drop Point Talang Kelapa dapat tercapai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi, Kinerja*

RIWAYAT HIDUP

Adli Muzaki Rabbani Kartadinata, dilahirkan pada tanggal 19 Desember 1996, dari Ayah Alm. Ir. Andi Kartadinata dan Ibu Desi Rahmawati, S.H., M.H. Ia anak Pertama dari 4 (empat) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Muhammadiyah 14 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP Negeri 3 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Negeri 13 Palembang. Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2014 ia mulai bekerja di CV. Pandu Nugraha sebagai Staff dan Penanggungjawab Lapangan. Kemudian pada tahun 2019 ia mulai bekerja sebagai Staff Honorer di BAPENDA Ogan Ilir. Tahun 2021 ia mulai bekerja pada J&T Drop Point Talang Kelapa, dan selanjutnya tahun 2022 ia bekerja pada PT. Berkah Bersama Gas sebagai Manager Operasional dengan jabatan Manager.

Palembang, September 2023

Adli Muzaki Rabbani Kartadinata

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, kerana atas rahmat-Nya kami kami dapat menyelesaikan tugas mata kuliah Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelapa". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata I (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si., AK.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik dan dosen Pembimbing I telah membimbing baik selama perkuliahan maupun selama masa penelitian.

6. Ibu Nur Effen, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
7. Pimpinan beserta staff J&T Drop Point Talang Kelapa telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tuaku tersayang, ayah Alm. Andi Kartadinata & Bunda Desi Rahmawati, terimakasih telah memberikan dukungan moril maupun materil serta doa-doa terbaiknya untuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Istriku Rida Kherin Oktavianty dan gadis kecilku Syafiqah Azzahra Putri Kartadinata, terimakasih karena tak pernah henti berdoa dan selalu memberikan ruang terbaik dalam hidup untuk selalu mendukung setiap langkahku melakukan hal terbaik terutama dalam penulisan skripsi ini.
10. Keluarga besarku, terimakasih untuk selalu memberikan suport terbaik dalam setiap langkahku menyelesaikan perkuliahan ini, baik support moril maupun support materil sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman-temanku, terimakasih atas dukungan, semangat, serta pengalaman kuliah yang telah kita lewati Bersama. Semoga tali silaturahmi ini tetap selalu terjalin.
12. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas semua bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2023

Adli Muzaki Rabbani Kartadinata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.3 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Mafaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	
2.1.1 Pengertian Komunikasi	8
2.1.1 Unsur-Unsur Komunikasi	11
2.1.3 Fungsi Komunikasi dalam Organisasi	13
2.2. Budaya Organisasi	
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	16

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.2.3 Tipe-Tipe Budaya Organisasi	22
2.2.4. Elemen Budaya Organisasi.....	24
2.2.5 Tingkatan Budaya Organisasi.....	25
2.3. Kepemimpinan	
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.3.2 Teori Gaya Kepemimpinan	29
2.3.3 Teori-Teori Kepemimpinan	31
2.3.4 Fungsi Kepemimpinan	34
2.4. Efektivitas Kinerja Karyawan	
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	36
2.4.2 Efektivitas Kinerja.....	38
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja	46
2.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu penelitian	
3.1.1 Tempat Penelitian.....	49
3.1.2 Waktu Penelitian	49
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	
3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	51
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel	53
3.3.3 Sampling... ..	54

3.4 Rancangan Penelitian	55
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	
3.5.1 Variabel Penelitian.....	56
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	57
3.6 Instrumen Penelitian	
3.6.1 Uji Instrumen.....	63
3.6.2 Uji Validitas	63
3.6.3 Uji Realibilitas.....	64
3.7 Teknik Analisis Data	
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.7.2 Uji Normalitas	66
3.7.3 Uji Multikolinieritas	66
3.7.4 Uji Heteroskidastisitas	67
3.8 Metode Analisis Data	
3.8.1 Analissi Regresi Linier Berganda	67
3.8.2 Koefisien Korelasi.....	68
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	69
3.8.4 Uji Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	
4.1.1 Sejarah Singkat J&T	74
4.1.2 Visi dan Misi.....	77
4.1.3 Karakteristik Responden	78

4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	81
4.2 Analisis dan pembahasan	
4.2.1 Uji Instrumen	
4.2.1.1 Uji Validitas.....	86
4.2.1.2 Uji Realibilitas	91
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	92
4.2.2.2 Uji Heteroskidastisitas	93
4.2.2.3 Uji Multikolinieritas.....	94
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi	96
4.2.5 Uji Hipotesis	
4.2.5.1 Uji F (Simultan)	97
4.2.5.2 Uji T (Partial).....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR PUSTAKA	xvii

DAFTAR TABEL

Nomor	Keterangan	Halaman
3.1	Jadwal Penelitian	49
3.2	Jumlah Karyawan J&T Drop Point Talang Kelapa	52
3.3	Sampling Penelitian	55
3.4	Definisi Operasional	57
3.5	Skala Likert	63
3.6	Skala Penafsiran dan Nilai Indikator	65
4.1	Data Sampel Penelitian	79
4.2	Jumlah Karyawan J&T Drop Point Talang Kelapa	79
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X ₁)	81
4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X ₂)	82
4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X ₃)	84
4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	85
4.9	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X ₁)	87

4.10	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	88
4.11	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)	89
4.12	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	90
4.13	Uji Reabilitas Seluruh Variabel	91
4.14	Output SPSS Uji Normalitas	92
4.15	Output SPSS Heteroskedastisitas	93
4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	94
4.17	Analisis Regresi Linear Berganda	95
4.18	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.19	Uji F (Simultan)	98
4.20	Uji T (Partial)	99

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Keterangan	Halaman
4.1	Struktur Organisasi J&T Drop Point Talang Kelapa	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Kemajuan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu perusahaan dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, kualitas sumber daya manusia

perusahaan di minta untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mengha

Budaya ogranisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi dan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi dimana para anggotanya memiliki kesamaan visi, misi, tujuan, dan cara berfikir yang diaktualisasikan dalam perilaku setiap anggota organisasi.

Organisasi dalam segala macam bentuk dan jenisnya dalam mewujudkan tujuan bersama dengan seluruh elemen yang ada pasti pernah mengalami situasi yang tidak bisa memuaskan keinginan semua orang yang terlibat dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini sangat wajar karena didalam organisasi terdiri dari berbagai macam latar belakang suku, agama, budaya, sosial dan ekonomi. Organisasi yang pada umumnya memiliki tingkat produktivitas tinggi, sangat potensial terhadap munculnya konflik baik konflik individu maupun konflik organisasi. Dalam interaksi sosial antar individu atau

antar kelompok atau kombinasi keduanya, sebenarnya konflik merupakan hal yang alamiah.

Dari sudut pandang pegawai, budaya organisasi bermanfaat karena merupakan pedoman yang mengurangi ambiguitas, dan budaya memberitahu kepada para pegawai cara bekerja yang baik dan menetapkan prioritas dalam bekerja. Budaya meningkatkan stabilitas organisasi dan membantu anggotanya memaknai peristiwa dan kegiatan organisasi. Selain itu menyiapkan semua anggotanya dengan kepekaan identitas dan untuk membangkitkan komitmen semua anggota untuk mempercayai dan menghargai organisasi. Jika para pegawai bekerja dengan kondisi di atas, maka dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena mereka bekerja dengan efektif dan efisien.

Jika terjadi perubahan maka akan berdampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Budaya birokrasi dikenal berjenjang, prosedural, terstruktur, perintah, aturan, mapan dan hati-hati. Budaya ini sudah mengakar di pemerintahan dan dianggap menghambat produktivitas kerja. Dengan anggapan seperti ini, maka seorang pemimpin memiliki tugas yang berat karena harus selalu komit untuk memotivasi bawahannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan budaya organisasi yang kuat akan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang efektif adalah jika budaya tersebut mendukung visi, misi dan

strategi organisasi. Oleh karena itu tidak ada istilah budaya baik atau budaya buruk, dan tidak ada pula budaya yang ideal, karena yang ada hanyalah budaya yang sesuai. mbat kemajuan perusahaan itu sendiri.

Masalah yang muncul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antar individu anggota organisasi. Apabila hubungan antar individu terganggu akibat adanya konflik, maka pribadi-pribadi yang mempunyai konflik akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis tertekan. Orang-orang yang bekerja dibawah tekanan psikologis dapat mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi kerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja pribadi dalam organisasi menurun.

Konflik ditimbulkan oleh masalah-masalah hubungan pribadi dengan sekumpulan kecil kadang-kadang memiliki dampak luas dalam suatu organisasi. Ketidaksesuaian tujuan dan nilai-nilai pribadi seseorang dalam jabatan tertentu yang di jabatnya seringkali sangat resisten terhadap konflik. Sebaliknya konflik juga bisa timbul karena adanya stimulus yang besar seperti perebutan sumber daya antar departemen atau bagian mungkin tdak berakibat luas karena dalam menangani dan pengelolaannya tepat, sehingga dampak yang diakibatkan bisa

J&T Group yang didirikan pada Agustus 2015 merupakan perusahaan logistik berbasis teknologi pertama di Asia Tenggara dengan *E-commerce* sebagai bisnis utamanya, bisnisnya mencakup berbagai bidang seperti pengiriman ekspres, pengiriman kargo, pergudangan dan rantai pasok, serta

jenis bisnisnya melayani pengiriman antar kota, antar provinsi dan internasional. Pada Januari 2021, J&T Group memiliki lebih dari 240 gudang sortir skala besar, 600 set alat sortir otomatis dan 8.000 kendaraan milik sendiri yang tersebar di seluruh dunia, serta mengoperasikan lebih dari 23.000 outlet dan memiliki hingga 350.000 karyawan. Salah satu dari gudang sortir terletak pada Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan tepatnya pada Drop Point Talang Kelapa.

Untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan dalam pendistribusian atau pengiriman barang secara ekspres, maka perusahaan tidak hanya memiliki alat yang canggih tetapi perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan adalah pengaruh gaya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi kepada karyawan, Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kemampuan berkoordinasi, komunikasi dalam team work, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di J&T Drop Point Talang Kelapa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelapa ?
2. Secara parsial dari masing-masing variable manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan J&T Drop Point Talang Kelapa ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka masalah dalam penelitian ini bisa dirumuskan yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelap
- b. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan Pada J&T Drop Point Talang Kelapa.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tiga manfaat, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah atau memberi bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap epektifitas kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Penelitian

Dapat menambah keilmuan dan referensi yang bisa dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui tentang pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap epektifitas kinerja karyawan.

c. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pembuatan anggaran. Dan bisa menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Andarika, R. 2002. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Koperasi Kredit Daerah Sumatera Selatan*. Tesis. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. 2011. *Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition*. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Davis, B, Gordon .1991. *Sistem informasi manajemen*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Deddy, Mulyana. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, O. U. 2005. *Kepemimpinan & Komunikasi*. Bandung : Alumni.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. 1993. *Psikologi Manajemen: Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 10. Yogyakarta : Andi Offset.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mutiara Sibarani Panggabean, M. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.

- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1. Edisi 8*. Jakarta : Prenhallindo
- Romli, Khomsahrial, “*Komunikasi Organisasi*”, Jakarta: Grafindo, 2011.
- Sari, Yanti Komala, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*”, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2, Mei 2014.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass
- Sedarmayanti, “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*”, Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju, 2011
- Soekinjoo., Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Srimulyo, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tangkilisan, HeselNogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset YPAP
- Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Umam, Khaerul, “*Perilaku organisasi*”, Bandung: Pustaka Setia, 2010. Umam, Khaerul, “*Perilaku Organisasi*”, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Usman, Husaini, “*MANAJEMEN (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*”, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wibowo, I Putu Antonius Hadi Dan Made Yuniari, “*Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, 2012.

- Widiastuti, Harjanti, *“Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta (Studi Hubungan Antara Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)”*, 2010.
- Wiludjeng, Sri dan Gemma Pramadika, *“Faktor-Faktor Store Atmosphere Perguruan Tinggi Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar (Study Kasus Pada Mahasiswa Universitas Widyatama)”*, Conference on Management and Behavioral Studies (CMBS), 2014.
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju
- Wulandari, Niar, *“Pengaruh Strategi Komunikasi Pemasaran Terhadap Perilaku Pembelian Konsumen di Matahari Departement Store Mal Ratu Indah”*, 2011.