

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia

Suprpto¹, Devangga Putra Adhitya Putra², Komarun Zaman³

Department of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 6 September 2025

Revised: 15 September 2025

Accepted: 17 Oktober 2025

Keywords:

Communication

Employee performance

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



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. Data yang diteliti berupa data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Skor indikator tertinggi komunikasi berada pada rasa empati dan ikatan sosial. Skor tertinggi indikator kinerja berada di kerjasama tim. Berdasarkan uji validitas, r hitung $0,856 > r$ tabel $0,3044$ sehingga valid dan uji reliabilitas $0,953 > \text{Cronbach Alpha } 0,60$ menghasilkan uji yang reliabel. Dengan nilai R^2 sebesar $85,1\%$ penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. Sementara sisanya $14,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

This study aims to determine the influence of communication on employee performance at PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. The data used were quantitative. The data collection technique used was a questionnaire with a Likert scale. The highest scores for communication indicators were empathy and social bonds. The highest scores for performance indicators were teamwork. Based on the validity test, the calculated r value was $0.856 > r$ table 0.3044 , indicating validity. The reliability test was $0.953 > \text{Cronbach's Alpha } 0.60$, resulting in a reliable test. With an R^2 value of 85.1% , the study indicates that communication has a significant influence on employee performance at PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. The remaining 14.9% is influenced by other factors not discussed in this study.

Corresponding Author:

Suprpto, Devangga Putra Adhitya Putra, Komarun Zaman

Department of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia

Jalan Bung Tomo No. 8 Kav. 8, Surabaya

Email: suprptop525@gmail.com, devanggastiepemuda@gmail.com, komarunzaman55@gmail.com

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan jantung dari setiap organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya, menghadapi masalah internal, dan gagal beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pentingnya komunikasi dalam organisasi sangatlah krusial, mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja, moral, dan keberlangsungan organisasi. Kemampuan dan komunikasi saling berkaitan erat. Komunikasi efektif membutuhkan berbagai keterampilan untuk berjalan dengan baik. Keterampilan ini meliputi keterampilan verbal, nonverbal, dan interpersonal seperti mendengarkan aktif, empati dan ketegasan. Dengan keterampilan yang tepat seseorang dapat menyampaikan pesan dengan jelas, memahami orang lain dan membangun hubungan yang baik. (Suhendro et al., 2022).

Aset yang paling berharga bagi setiap bisnis adalah kinerja karyawannya. Tercapainya tujuan bisnis, produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan pelanggan, profitabilitas, reputasi perusahaan, dan retensi karyawan semuanya secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan. (Rialmi & Morsen, 2020).

Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Komunikasi yang efektif mendukung kinerja karyawan yang optimal, sementara kinerja karyawan yang baik meningkatkan efektivitas komunikasi. Komunikasi yang efektif menurut (Paulus et al., 2022) dalam suatu bisnis akan memberikan banyak dampak positif, seperti meningkatkan

kinerja atau produktivitas, motivasi, loyalitas, dan pencapaian tujuan; menyalakan semangat tim; serta mengurangi pergantian karyawan, kesalahan, dan konflik.

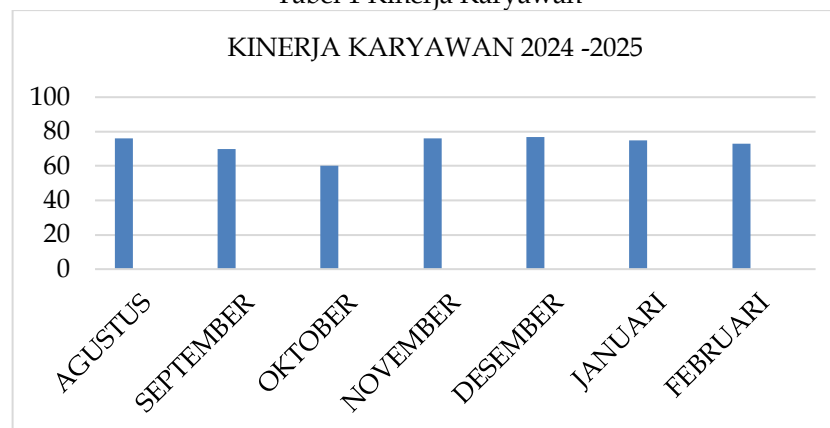
PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia merupakan perusahaan yang berkantor pusat di Surabaya dan bergerak di bidang industri beton siap pakai. Karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa, komunikasi yang baik menjadi hal yang sangat penting. Kesenjangan komunikasi antara pusat dan cabang menjadi kendala di perusahaan ini. Kondisi geografis di daerah Kalimantan Timur, susah sinyal yang belum merata juga menjadikan saluran komunikasi terganggu. Kantor pusat sudah berusaha melakukan komunikasi berkesinambungan dengan kantor cabang – kantor cabang melalui WhatsApp grup, zoom meeting maupun dengan telepon seluler. Respon komunikasi yang kurang efektif mengakibatkan komunikasi tidak lancar. Beberapa karyawan cenderung menghindari komunikasi dengan rekan kerja atau atasan. Mungkin menghindari mengajukan pertanyaan kepada atasan karena takut terlihat tidak pandai atau tidak kompeten. Hal ini menimbulkan berbagai masalah seperti ketidak sinkronan data, sulitnya membangun hubungan dan menurunnya kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu (Dewi, 2020) dan (Wandi, 2021) ada persamaan yaitu meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan dalam penelitian ini adalah kendala geografis dan infrastruktur komunikasi. Penelitian ini menawarkan kontribusi dengan meneliti komunikasi internal perusahaan beton siap pakai dengan tantangan operasional berbeda (pusat dan cabang).

Manfaat penelitian secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang hubungan komunikasi dan kinerja karyawan di industri manufaktur jasa (beton siap pakai).

Manfaat secara praktis, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki pola komunikasi agar lebih efektif, serta memberikan gambaran bagi perusahaan sejenis yang menghadapi kendala komunikasi akibat kondisi geografis.

Tabel 1 Kinerja Karyawan



Berdasarkan data diatas, realisasi kinerja karyawan tidak stabil hasilnya. Perolehan hasil tidak bisa mencapai target yang dibutuhkan perusahaan dari bulan satu ke bulan berikutnya. Sempat ada kenaikan hasil kinerja, tetapi cenderung menurun di bulan berikutnya. Komunikasi, standar kerja, tujuan, fasilitas dan peralatan, lokasi, keahlian, dan kesempatan merupakan beberapa elemen yang berkontribusi terhadap kinerja yang buruk. Peneliti dalam studi ini mengamati sejumlah peristiwa dan lebih berfokus pada bagaimana komunikasi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia.

KAJIAN TEORI

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, khususnya dalam konteks organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Herlina et al. (2006), komunikasi adalah proses di mana seorang individu menyampaikan pengetahuan dan pemahaman kepada orang lain melalui kata-

kata atau ekspresi nonverbal dengan menggunakan simbol atau isyarat tertentu, dengan syarat bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, komunikasi hanya dapat dianggap berhasil apabila pesan yang dikirimkan benar-benar dapat diterima dan dimengerti oleh penerimanya.

Beberapa ahli juga memberikan definisi yang beragam namun saling melengkapi mengenai komunikasi. Aristoteles mendefinisikan komunikasi sebagai proses yang dilakukan oleh seorang pembicara untuk menyampaikan pesan kepada pendengar dengan tujuan mengubah sikap atau perilaku. Harold Lasswell menggambarkan komunikasi dalam bentuk pertanyaan "Siapa mengatakan apa melalui saluran apa kepada siapa dengan efek apa?", yang menekankan pentingnya unsur-unsur dasar dalam proses komunikasi. Sementara itu, Shannon dan Weaver melihat komunikasi sebagai proses pengiriman data melalui suatu saluran dari sumber (pemancar) ke penerima (receiver). Berlo memperluas pandangan ini dengan menjelaskan bahwa komunikasi mencakup sumber (source), pengirim (encoder), pesan (message), saluran (channel), penerima (decoder), dan tujuan (receiver). Dance menambahkan bahwa komunikasi merupakan proses dinamis dan kompleks yang melibatkan pertukaran informasi, pikiran, serta perasaan antara dua individu atau lebih.

Effendy (2011) dalam Purba et al. (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai tindakan penyampaian pikiran, ide, pendapat, dan konsep dari satu individu ke individu lainnya. Dalam konteks efektivitasnya, komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu pemahaman (pesan yang jelas dan mudah dipahami), pengaruh (kemampuan pesan untuk memengaruhi sikap penerima), kenikmatan (menciptakan suasana komunikasi yang menyenangkan), keterbukaan (kesediaan menerima ide dan masukan), empati (kemampuan memahami perasaan orang lain), serta umpan balik (respons penerima terhadap pesan yang disampaikan).

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam periode tertentu dan biasanya diukur melalui aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Khaeruman et al. (2021), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja ini mencakup beberapa dimensi penting seperti kualitas kerja (tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil dengan standar), kuantitas kerja (jumlah hasil yang dicapai dalam waktu tertentu), ketepatan waktu (kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat), efektivitas biaya (pemanfaatan sumber daya secara efisien), kebutuhan pengawasan (tingkat kemandirian dalam bekerja), serta dampak interpersonal (kemampuan menjalin hubungan dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya).

Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian dan teori. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam memengaruhi motivasi, koordinasi, serta pemahaman terhadap tugas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Salah satu teori yang relevan dalam menjelaskan hubungan ini adalah Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini menekankan tiga komponen utama, yaitu *expectancy* (harapan terhadap hasil dari usaha), *instrumentality* (keyakinan bahwa hasil kerja akan diikuti oleh imbalan), dan *valence* (nilai atau daya tarik dari imbalan tersebut). Komunikasi menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa setiap elemen ini dapat berjalan dengan baik—misalnya, dengan memastikan karyawan memahami ekspektasi organisasi, mengetahui konsekuensi kinerjanya, dan merasa dihargai atas pencapaiannya.

Penelitian empiris turut memperkuat hubungan positif antara komunikasi dan kinerja. Dewi (2021) meneliti 60 orang karyawan PT Indosurya Kencana di Kota Bandung dan menemukan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang baik menciptakan pemahaman yang jelas, mendorong kerja sama, serta memperkuat umpan balik positif antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk cenderung menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, dan berakibat pada penurunan kinerja.

Penelitian lain oleh Wandu et al. (2019) di BPBD Provinsi Banten juga menunjukkan hasil serupa. Dalam organisasi tersebut, komunikasi terwujud melalui perilaku, peningkatan hubungan antarindividu, serta upaya membangun pemahaman dan kesenangan dalam bekerja. Indikator kinerja yang digunakan meliputi kerja sama, kehadiran, akuntabilitas, kejujuran, kuantitas, dan kualitas kerja. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja

pegawai. Dengan kata lain, semakin baik pola komunikasi yang terjalin dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai fondasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Komunikasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, informasi, instruksi, dan tujuan kerja dapat tersampaikan dengan jelas sehingga meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antarindividu. Menurut Effendy (2011), komunikasi adalah proses penyampaian ide dan gagasan untuk mencapai kesamaan makna. Komunikasi yang baik menciptakan kerja sama, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006) dalam Khaeruman et al. (2021), mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana komunikasi dalam organisasi berjalan dengan efektif. Penelitian Dewi (2021) serta Wandu et al. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membuat karyawan memahami tugas, termotivasi, dan bekerja secara optimal sesuai tujuan organisasi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut **H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara empiris. Lokasi penelitian dilakukan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia, yang berpusat di Surabaya dan memiliki cabang di Balikpapan, Kalimantan Timur. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan. Metode pengumpulan data menggunakan survei melalui kuesioner Google Form yang disusun berdasarkan skala Likert, untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 25. Sebelum analisis dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik untuk memastikan hasil regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji normalitas residual digunakan untuk memeriksa distribusi data, dengan kriteria Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 menunjukkan distribusi normal. Analisis utama dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen, sedangkan uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini diharapkan mampu menggambarkan secara objektif pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

**Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99788366
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099

	Negative	-.085
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Nilai residual terdistribusi secara teratur jika nilai Asymp.Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05. Nilai data tidak terdistribusi normal jika nilai Asymp.Sig. 2-tailed kurang dari 0,05.

Dari tabel diatas diperoleh Asymp.Sig. 2-tailed 0,200 > 0,005, berarti nilai residual terdistribusi secara teratur dan bisa dilanjutkan untuk uji tahap selanjutnya.

Tabel 3 Uji Regresi Linier Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.905	3.163		1.551	.129
	Komunikasi	.902	.061	.923	14.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi (b) adalah 0,902 dan nilai konstanta (a) adalah 4,905. Persamaan regresi sederhananya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.905 + 0.902X$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 4.905 + 0.902 \text{ Komunikasi}$$

Nilai kinerja karyawan akan menjadi 4,905 tanpa adanya komunikasi, menurut persamaan regresi linier berikut, yang menunjukkan nilai konstanta 4,905. Dengan nilai 0,902, koefisien regresi, yang diwakili oleh konstanta b, menunjukkan bahwa untuk setiap elemen komunikasi baru, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,902.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.847	3.037

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Nilai korelasi, yang juga dikenal sebagai tingkat hubungan antar variabel (R), adalah 0,923 pada tabel di atas. R Square, atau koefisien determinasi, adalah 0,851.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X) memiliki pengaruh sebesar 85,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara faktor-faktor lain menyumbang 14,9% sisanya.

Tabel 5 Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.905	3.163		1.551	.129
	Komunikasi	.902	.061	.923	14.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $14,734 > 0,2605$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia.

H_0 diterima jika nilai signifikansi (Sig) $0,000 > 0,05$.

H_0 ditolak jika nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia, variabel Komunikasi (X) memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi variabel Komunikasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dengan memahami bagaimana karyawan berkomunikasi satu sama lain, dapat terlihat pula bagaimana tingkat kinerja mereka dalam mendukung tujuan organisasi.

Pada variabel komunikasi (X), indikator dengan nilai tertinggi adalah "Saya senang ketika rekan kerja mendapatkan kabar baik" dengan skor 181. Hal ini menunjukkan bahwa aspek empati dan ikatan sosial di antara karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Empati tersebut muncul karena karyawan terbiasa bekerja sama, saling berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mendorong munculnya hubungan interpersonal yang positif dan rasa saling pengertian di tempat kerja.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah "Saya dapat memahami perasaan orang lain dengan mudah" dan "Saya merasa diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik" dengan skor 162. Nilai ini mencerminkan masih adanya hambatan dalam aspek pemahaman emosional dan keterbukaan komunikasi. Beberapa karyawan mungkin kesulitan memahami perasaan rekan kerja karena perbedaan latar belakang, pengalaman, maupun budaya. Selain itu, adanya budaya kerja yang hierarkis dapat menimbulkan rasa sungkan dalam menyampaikan umpan balik secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi antarindividu tergolong baik, masih dibutuhkan peningkatan dalam hal keberanian, kejujuran, dan keterbukaan dalam berkomunikasi dua arah.

Pada variabel kinerja karyawan (Y), indikator tertinggi diperoleh pada pernyataan "Kerja sama tim berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan" dengan skor 178. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Karyawan menyadari pentingnya kolaborasi, pembagian tugas, dan saling ketergantungan antartim dalam mencapai target produksi. Perusahaan yang mendorong kerja sama tim akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas hasil yang lebih baik.

Namun, indikator dengan skor terendah adalah "Saya menghindari penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan skor 159. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menghadapi kendala dalam hal manajemen waktu dan beban kerja. Aktivitas kerja yang dilakukan hingga larut malam menyebabkan kelelahan fisik, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penundaan pekerjaan dapat menimbulkan efek domino berupa keterlambatan proyek dan peningkatan biaya operasional perusahaan.

Dari hasil uji validitas, diperoleh nilai r hitung ($0,801$) lebih besar dari r tabel ($0,304$), yang berarti seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur masing-masing variabel. Artinya, instrumen yang digunakan telah tepat dalam merepresentasikan konsep komunikasi dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,953$ untuk komunikasi dan $0,947$ untuk kinerja karyawan, keduanya melebihi batas minimum $0,60$. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator pada kedua variabel bersifat reliabel dan dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten serta dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, variabel komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi (2021) dan Wandu et al. (2019) yang sama-sama menyatakan bahwa komunikasi efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga membangun motivasi, kepercayaan, dan rasa saling menghargai antar anggota tim.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia telah memiliki sistem komunikasi dan kinerja karyawan yang tergolong baik. Namun, peningkatan masih diperlukan dalam aspek keterbukaan dan empati agar interaksi antar pegawai semakin optimal. Perusahaan yang terus memperkuat budaya komunikasi positif akan mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat reputasi di pasar, serta mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi karyawan di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia tergolong sangat baik, dengan skor total sebesar 2.044 dari 2.400, sementara kinerja karyawan juga berada dalam kategori sangat baik dengan skor 2.039 dari 2.400. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai lebih rendah, sehingga masih terdapat ruang untuk peningkatan agar tujuan dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-kuadrat sebesar 85,1%, yang berarti bahwa 85,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi, sementara 14,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mendukung keberlanjutan kinerja yang optimal, perusahaan diharapkan terus membangun pola komunikasi yang terbuka, dua arah, dan berbasis empati. Pimpinan perlu menyediakan ruang bagi karyawan untuk memberikan umpan balik dan menyampaikan ide secara bebas agar tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif. Di sisi lain, karyawan diharapkan dapat mengasah kemampuan berkomunikasi dengan memahami perbedaan perspektif antarindividu, serta menumbuhkan sikap saling menghargai dan mendukung rekan kerja dalam setiap proses pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman tentang peran komunikasi terhadap peningkatan kinerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Abdul Mukhyi, M. (2023). Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif. In *PT. Literasi Nusantara Abadi Grup*.
- B Purba, S Gaspersz, M Bisyr, A Putriana, P. H. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar*. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=YkwCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=eDsIrVdb0d&sig=g_TLZYYGmxykb7xJfivS7jiAn8
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>

- Ekonomi Unisma, F., Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Oleh, P., Dwina Setiani, M., Kodir Djaelani, A., Khoirul ABS, M., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, P. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. www.fe.unisma.ac.id
- Herlina, S., Boer, R. F., Fasadena, N. S., Sos, M., Kede, A., Kahfi, M. A. M., ... & Deryansyah, A. D. (2006). Pengantar Ilmu Komunikasi. In *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kusumastuti. (2022). *Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Profesional*.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (Aligment)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *Gandiwa Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. 2(2).