

# **PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR MAS KARYATAMA**

**Wahdaniah<sup>1</sup>, Sri Utami Permata<sup>2</sup>**  
wahdaniahmm@unsulbar.ac.id<sup>1</sup>, sriutamipermata@unsulbar.ac.id<sup>2</sup>  
Universitas Sulawesi Barat

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan keterlibatan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mas Karyatama. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian ini bersifat survei. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Fajar Mas Karyatama yang berlokasi di Jalan Sulawesi Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Fajar Mas Karyatama yang berjumlah 51 orang. penentuan sampel penelitian ini digunakan sampling jenuh atau Sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode skala likert dibantu dengan program SPSS versi 26. Hasil analisis menemukan bahwa: komunikasi kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mas Karyatama.

**Kata Kunci:** Komunikasi kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

## **Abstract**

*This study aims to determine and analysis the effect of work communication and work involvement both partially and simultaneously on employee performance at PT. Fajar Mas Karyatama This research approach is a quantitative approach, with this type of research is a survey. The research location was carried out at PT. Fajar Mas Karyatama which is located on Jalan Sulawesi Makassar. The population in this study were all employees at PT. Fajar Mas Karyatama, amounting to 51 people. the determination of the sample of this study used saturated sampling or Census. Data analysis was carried out using the Likert scale method assisted by the SPSS version 26 version program. The results of the analysis found that: work communication and work involvement have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at PT. Fajar Mas Karyatama.*

**Keywords:** Work Communication, Work Engagement, And Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai kontribusi yang sangat berarti dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan perusahaan harus selalu sejalan dengan pengembangan SDM apalagi di era industri 4.0 dimana persaingan semakin nyata dan tidak terbendung lagi. Di era ini juga perkembangan teknologi digital berkembang semakin pesat serta Indonesia memasuki fase dimana kita mendapatkan bonus demografi yakni dari jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 275,36 juta jiwa pada 2022, ada 190,83 juta jiwa (69,3%) penduduk Indonesia yang masuk kategori usia produktif, 67,16 juta jiwa (24,39%) penduduk usia belum produktif dan sebanyak 17,38 juta jiwa (6,31%) merupakan kelompok usia sudah tidak produktif. Diperkirakan puncak dari bonus demografi ini akan terjadi pada tahun 2045 (Open Data Kominfo, 2023). Hal ini merupakan peluang sekaligus tantangan tentang bagaimana peran SDM di dalam suatu perusahaan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seperti yang banyak disampaikan oleh ahli bahwa kinerja

perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dan untuk mencapai kinerja terbaik dari seorang karyawan maka perusahaan seyogyanya memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan berperan secara lebih efektif dalam perusahaan. Hasibuan (2019 : 67) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Sebagai aktor dalam perusahaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tindakan atau perilaku yang mereka lakukan baik dalam membangun hubungan kerja dengan perusahaannya maupun kepada mitra kerjanya. Untuk membangun hubungan kerja, maka karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan komunikasi kerja serta perilaku kerja yang baik dan dapat membuat perusahaan, rekan kerja, dan mitra kerja memiliki keinginan untuk menjalin kerjasama. Komunikasi kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai korespondensi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembang tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tentu akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila komunikasi kerja yang terjadi adalah komunikasi yang kurang efektif atau tidak tepat maka akan berakibat secara luas bahkan dapat memunculkan perpecahan dalam perusahaan.

Hamali dalam Hakim dan Hazmanan (2020:108) menuturkan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dan efisien pada suatu instansi dapat memberikan kemudahan tiap individu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Cangara dalam (Hendra, 2018:125) komunikasi kerja merupakan suatu pertukaran interaksi, proses simbolik yang dibutuhkan individu-individu dalam mengelolah lingkungannya beserta menciptakan ikatan antar sesama individu dengan pertukaran berita untuk memutuskan sikap dan watak individu lain serta berupaya mengoreksi perspektif serta perilaku itu sendiri. Menurut Mangkunegara bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja adalah: 1) keterampilan komunikator dalam mentransfer data, ide, kabar, serta pesan perlu menguasai tata cara berinteraksi dengan baik baik secara tertulis maupun secara lisan; 2) sikap sender (pemberi pesan) akan mempengaruhi kepercayaan receiver (penerima pesan); 3) wawasan yang dimiliki sender harus luas dan menguasai apa yang disampaikan kepada receiver; dan 4) media komunikasi yang digunakan harus dapat memastikan informasi tersampaikan dengan jelas dan mengugah perhatian receiver (Fachrezi dan Khair, 2019).

Kemudian bentuk-bentuk komunikasi kerja menurut Robbins dan Judge yaitu: 1) komunikasi dari atasan ke bawahan; 2) komunikasi dari bawahan ke atasan atau dari kelompok organisasi/ perusahaan kepada lapisan atas perusahaan; dan 3) komunikasi horizontal yakni antara sesama karyawan atau kelompok kerja yang levelnya sejajar (Arifin, 2019).

Aspek penting lainnya yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana mereka dilibatkan dalam setiap proses kerja. Keterlibatan karyawan dalam setiap proses kerja merupakan tingkatan seberapa sering individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif mengambil bagian dalam pekerjaan, serta kenyakinannya bahwa performa kerja yang dilakukannya adalah untuk meningkatkan derajat dirinya sebagai seorang karyawan. Keterlibatan kerja akan menjaga karyawan dalam keabsensian pada setiap proses kerja, bahkan menjaga mereka untuk tetap loyal dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins dalam (Iqbal Z, 2016:87) keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasi karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Menurut Kanungo et al dalam (Eka Marianti, 2014:41) keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memihak terhadap apa yang sedang dikerjakannya saat itu. Aspek-aspek yang berdampak terhadap keterlibatan kerja antara lain yaitu: 1) emosional keterlibatan pekerjaan;

2) kognitif keterlibatan pekerjaan; dan 3) perilaku keterlibatan kerja. Sedangkan indikator keterlibatan kerja menurut Irawan (2017) yaitu: 1) aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yang menunjukkan keterlibatan penuh dan menfokuskan terhadap pekerjaan; 2) menunjukkan pekerjaan sebagai hal utama sehingga mereka akan memprioritaskan serta berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya; dan 3) memandang pekerjaan sebagai hal yang penting bagi harga dirinya sehingga patut untuk terus diupayakan. Menyambung pernyataan di atas, Lodahl dan Kejner menyatakan bahwa keterlibatan kerja mengandung dua dimensi yakni dimensi identifikasi psikologis yaitu dimana karyawan memunculkan prespektif dalam dirinya tentang bagaimana mereka mampu menata diri dalam berbagai situasi pekerjaan yang dihadapinya serta dimenasi pentingnya kinerja untuk menjaga harga dirinya.

Berbicara mengenai kinerja yaitu merupakan capaian kerja secara mutu serta kuantitas yang mampu dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2019) bahwa Kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan ataupun disumbangkan seseorang karyawan. Kinerja merupakan output yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berhubungan erat dengan tugas dan kewajiban kepada perusahaan atau instansi.

Menurut Mangkunegara (2020) mengungkapkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja adalah unsur kapasitas yakni berupa potensi (IQ) dan kemampuan realitas (praktik) dan unsur inspirasional yakni keadaan mental yang termotivasi sehingga terus berupaya mencapai potensi kerja yang maksimal. Menurut Bernadin (2020) kinerja karyawan dapat diukur melalui: 1) kualitas kerja yang berkenaan dengan progres atau hasil capaian aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan; 2) kuantitas adalah output yang diperoleh; 3) ketepatan waktu yakni sedalam mana aktivitas mampu selesai tepat pada waktu yang ditentukan; 4) komitmen kerja yakni sejauh mana tekad dan keyakinan karyawan untuk mampu bertahan dan bekerja dalam timnya; 5) efektivitas yaitu seperti apa pemanfaatan sumber daya perusahaan dapat digunakan semaksimal mungkin untuk mendapatkan income yang besar pada setiap unit kerja; dan 6) kemandirian adalah tahap dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa perlu mendapatkan bantuan dari pihak lain.

Untuk melihat ketercapaian kinerja yang diperoleh oleh karyawan tentu diperlukan suatu penilaian terhadap kinerja. Penilaian kinerja karyawan adalah melihat feedback terhadap hasil kerja individu atau organisasi yang dihasilkan dan disandingkan dengan standar yang ada baik kuantitas maupun kualitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja juga dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan maupun perusahaan serta dapat memberikan motivasi tersendiri bagi para karyawan untuk menjadi lebih produktif.

Perusahaan seperti PT. Fajar Mas Karyatama adalah perusahaan perdagangan yang bergerak di bidang peralatan dan bahan bangunan. Perusahaan ini terletak di Jalan Kalimantan nomor 73 Butung, Wajo, Mampu, Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan yang secara legalitas berdiri pada 1999 melalui berita negara dalam izin notaris nomor BN 54 TBN 4013, telah banyak melakukan pengembangan karyawan bahkan tidak jarang pula terjadi retensi karyawan dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang dimiliki saat ini berjumlah 51 orang yang disebar ke beberapa anak cabang perusahaan dan diberikan tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Sebagai perusahaan yang bergerak di perdagangan peralatan dan bahan bangunan maka manajemen karyawan dikelompokkan dalam beberapa bidang tugas seperti bagian administrasi, keuangan, koordinator cabang, pemasaran, pergudangan, dan pengantaran. Sinkronisasi diantara semua lini yang berada di bawah perusahaan ini sangat dibutuhkan sehingga komunikasi kerja dan keterlibatan kerja adalah hal penting untuk membangun hubungan tersebut.

Membangun keterampilan kerja bagi karyawan pada perusahaan ini yang mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat ke bawah tentu tidak mudah apalagi terkait manajemen pelibatan mereka dalam berbagai proses kerja. Karena jika terjadi kesalahan sedikit saja maka akan menghambat distribusi barang ke cabang perusahaan dan akan mengganggu pasokan persediaan untuk meraka perjual belikan di daerah. Komunikasi kerja juga sangat dibutuhkan pada lini pemasaran, yakni apabila kurang dapat menguasai komunikasi kerja maka tentu akan kurang memaksimalkan penjualan di perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Julita dan Arianty (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan dihasilkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian Widyani dan Utami (2021) tentang Pengaruh keterlibatan Kerja Karyawan, loyalitas Kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali diperoleh hasil bahwa keterlibatan Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2014) tentang Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN-Ciputat. Berdasarkan hasil menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh komunikasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Melihat teori dan fenomena serta penelitian terdahulu, maka apakah komunikasi kerja dan keterlibatan kerja karyawan di PT Fajar Mas Karyatama juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Olehnya itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja tergadap kinerja karyawan di PT Fajar Mas Karyatama dan bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama. Dengan hipotesis bahwa: H1: komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama; H2: keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama; dan H3: komunikasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk menjawab hipotesis yang diangkat maka dalam penelitian ini mengusung metode penelitian deskriptif kuantitatif yakni untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari pernyataan atau keterangan para narasumber melalui instrumen wawancara, serta ditambah dengan teori-teori yang relevan dengan indikator penelitian. Dan data kuantitatif berupa data scoring hasil pengambilan data dari narasumber melalui kuisioner. Sumber data penelitian terdiri dari data primer berupa data yang diperoleh dari narasumber melalui instrumen kuisioner dan lembar wawancara, serta sumber data sekunder dalam hal ini berupa data pendukung penelitian seperti data profil perusahaan dan data kondisi SDM perusahaan serta data lainnya yang relevan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini, juga sekaligus menjadi sampel penelitian, yakni sebanyak 51 orang karyawan di PT Fajar Mas Karyatama. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komunikasi kerja sebagai variabel independen pertama (X1) dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), kemudian kinerja SDM merupakan variabel dependen (Y). Secara operasional variabel komunikasi kerja diartikan sebagai kebiasaan atau kemampuan komunikasi karyawan di PT Fajar Mas Karyatama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, indikator yang dinilai dari variabel ini yaitu: 1) kemampuan komunikasi dengan bawahan; 2) kemampuan komunikasi

kepada atasan; dan 3) kemampuan dalam melakukan komunikasi secara horizontal. Variabel keterlibatan kerja secara operasional diartikan sebagai bentuk-bentuk keterlibatan karyawan dalam setiap proses kerja di PT Fajar Mas Karyatama, dengan indikator penilaian yaitu: 1) keaktifan untuk berpartisipasi dalam setiap proses kerja; 2) menunjukkan sikap bahwa pekerjaan adalah yang utama; dan 3) memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang dapat menunjukkan nilai harga dirinya. Sedangkan variabel kinerja karyawan secara operasional diartikan sebagai hasil kerja atau capaian yang diperoleh seorang karyawan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, dimana indikatornya adalah: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) ketepatan waktu; 4) komitmen kerja; 5) kemandirian; dan 6) efektifitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan setiap item pernyataan menggunakan skala likert yaitu: sangat tidak setuju (STS) skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, kurang setuju (KS) skor 3, setuju (S) skor 4, dan sangat setuju (SS) skor 5.

Selain itu, data juga dikumpulkan dengan instrumen lembar wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan disampaikan secara lisan kepada narasumber. Selanjutnya untuk metode analisis data digunakan uji kualitas data dalam hal ini uji validitas yang diperoleh data bahwa dari keenam pertanyaan untuk variabel komunikasi kerja dalam kuisisioner semua dinyatakan valid, begitu juga dengan variabel keterlibatan kerja dengan keenam pertanyaan dinyatakan valid.

Sedangkan untuk variabel kinerja sebanyak 12 pertanyaan dinyatakan valid. Dan uji reliabilitas terhadap variabel komunikasi kerja diperoleh data bahwa nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) dari variabel Komunikasi Kerja  $0,821 > 0,70$  Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan dalam instrumen variabel Komunikasi Kerja adalah reliabel atau terpercaya. Variabel keterlibatan kerja diperoleh data bahwa nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) dari variabel keterlibatan kerja  $0,755 > 0,70$  Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan dalam instrumen variabel keterlibatan kerja adalah reliabel atau terpercaya.

Sedangkan variabel kinerja menunjukkan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) dari variabel kinerja karyawan  $0,891 > 0,70$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dalam instrumen variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau terpercaya. Kemudian uji asumsi klasik berupa uji normalitas nilai signifikansi model regresi dalam penelitian ini sebesar  $0,200$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal, karena diperoleh nilai  $0,200 > 0,05$ , maka ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji berdistribusi normal sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai sig lebih besar dari  $0,050$ . Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai tolerance Komunikasi kerja sebesar  $0,617$  dan Keterlibatan kerja sebesar  $0,617 > 0,10$  sementara itu, nilai VIF komunikasi kerja sebesar  $1,620$  dan komunikasi kerja sebesar  $1,620 < 10$ .

Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ . Berdasarkan diagram hasil uji heterikedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen komunikasi kerja dan keterlibatan kerja. Dalam uji hipotesis pada uji regresi linear berganda diperoleh data bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar  $12,058$  merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komunikasi kerja (X1) dan

keterlibatan kerja (X2). Dengan asumsi jika variabel bebas atau independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

- 2) Koefisien regresi variabel komunikasi kerja (X1) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komunikasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,551. Dengan asumsi variabel seperti keterlibatan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini tetap atau konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi komunikasi kerja maka, semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama.
- 3) Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X2) sebesar 0,990 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keterlibatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,990. Dengan asumsi variabel seperti komunikasi kerja tidak diteliti dalam penelitian ini tetap.

Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi keterlibatan kerja maka, semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama. Uji selanjutnya yakni uji signifikansi parsial untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan level of significance 95%. diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

- 1) pada variabel komunikasi kerja (X1) nilai t-hitung sebesar 2,362 dan nilai t-tabel sebesar 2,010 atau ( $2,362 > 2,010$ ) dan nilai tingkat signifikansi ( $0,022 < 0,050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika variabel komunikasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,551;
- 2) variabel Keterlibatan Kerja (X2) yaitu nilai t-hitung variabel keterlibatan kerja sebesar 3,966 dan nilai t-tabel sebesar 2,010 atau ( $3,966 > 2,010$ ). dan nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika variabel keterlibatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,990. Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, dimana hasil pengujian pengaruh komunikasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama adalah positif dan signifikan, hal ini dilihat pada nilai F hitung sebesar 26,650 dan F tabel sebesar 3,191 atau ( $26,650 > 3,191$ ) dan nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima, sehingga komunikasi kerja dan keterlibatan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama.

Uji yang terakhir adalah uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen yakni komunikasi kerja dan keterlibatan kerja dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama yang menunjukkan bahwa menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja dan keterlibatan kerja sebesar 0,506 atau 50,6%, sedangkan sisanya 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel komunikasi kerja adalah sebesar 0.551 dengan angka yang bertanda Positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka PT Fajar Mas Karyatama juga harus meningkatkan komunikasi kerjanya.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan di perolehnya hasil Nilai thitung variabel Komunikasi kerja sebesar 2,362 dan nilai t-tabel sebesar 2,010 atau ( $2,362 > 2,010$ ). dan nilai tingkat signifikansi ( $0,022 < 0,050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara, (2020) bahwa komunikasi Kerja merupakan cara perpindahan suatu pengertian, gagasan, beserta informasi, dari seorang individu kepada individu lain dengan maksud individu tersebut dapat menggambarkan sesuai dengan tujuan dimaksud. Menurut Cangara dalam (Hadiwijaya Hendra, 2018:125) komunikasi kerja merupakan suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu sendiri. yang memadai dapat mendorong tercapainya kinerja kerja yang baik sehingga karyawan dapat berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Hadiwijaya Hendra (2018) yang menyimpulkan bahwa Komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Pendapat ini sejalan dengan M. Hasby (2017) bahwa Komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress Kerja, yang berarti dapat disimpulkan Komunikasi yang berjalan dengan baik dan efisien akan menjadikan semakin tingginya tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel Keterlibatan Kerja adalah sebesar 0.990 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka PT Fajar Mas Karyatama juga harus meningkatkan Keterlibatan Kerjanya. Berdasarkan uji-t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehnya hasil Nilai t-hitung variabel Keterlibatan kerja sebesar 3,966 dan nilai t-tabel sebesar 2,010 atau ( $3,966 > 2,010$ ). dan nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini seperti yang dijelaskan oleh Robbins dalam (Iqbal Z, 2016:87) bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pengindetifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Dengan adanya sikap melibatkan diri dalam pekerjaan pada setiap karyawan dan semakin baik tingkat kehadiran maka keterlibatan karyawan akan meningkat. Dan hal ini akan membuat

kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Susanti et al (2021:228), menurutnya dalam penelitiannya bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan Irawan et al (2017: 885) bahwa Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian berdasarkan hasil uji F-test yang terdapat pada tabel ANOVA PT Fajar Mas Karyatama dapat diketahui bahwa secara simultan komunikasi kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Dari Hipotesis uji F-hitung sebesar 26,650 dan F tabel sebesar 3,191 atau ( $26,650 > 3,191$ ) dan nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima, sehingga Komunikasi kerja dan Keterlibatan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini seperti yang diungkapkan Hasibuan (2019:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Komunikasi kerja dan Keterlibatan Kerja dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan. Komunikasi kerja yang efektif harus dibangun dengan baik baik sesama rekan kerja maupun ke atasan sehingga menciptakan keharmonisan dalam berkomunikasi. Keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan tingkat kehadiran dan disiplin kerja dan menurunkan tingkat pengunduran diri dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang utama sehingga bisa meningkatkan Kinerja karyawan PT Fajar Mas Karyatama.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Komunikasi Kerja dan Keterlibatan Kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja dan Keterlibatan Kerja sebesar 0,506 atau 50,6%, sedangkan sisanya 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hadiwijaya Hendra (2018) dan Susanti et al (2021:228) Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Komunikasi kerja dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Penelitian membuktikan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama. Ini dapat dilihat dari kondisi perusahaan yang dimana komunikasi kerja yang dilakukan karyawan dapat berjalan dengan baik mampu memahami isi pesan yang disampaikan atasan serta melakukan diskusi dengan rekan kerja untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama.
2. Penelitian membuktikan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlibatan kerja karyawan yang tinggi ditandai bahwa karyawan mampu terlibat secara personal dan peduli dengan pekerjaannya serta berusaha melakukan yang terbaik terhadap



tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama.

3. Penelitian membuktikan komunikasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama. Olehnya itu, jika mereka ingin memiliki kinerja yang optimal maka haruslah didukung dengan hubungan komunikasi kerja yang baik serta penerapan keterlibatan kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Fajar Mas Karyatama..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernadin, D. E. Y., & Indriani, G. (2020). Financial Distress: Leverage, Likuiditas, Aktivitas dan Ukuran Perusahaan Dimoderasi Profitabilitas. *Jurnal Financial*, 1(1), 1–49.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Hadiwijaya., Hendra, 2018. Pengaruh komunikasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat dirumah sakit Bhayangkara Palembang. *International journal of social science and business*. Vol. 2, No. 3, Tahun 201, pp. 124-131|P-ISSN:2614-6533,E-ISSN:2549-6409.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 107-119
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877-891.
- Iqbal, Z. 2016. pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja perawat dirumah saki permata hati duri mandau kabupaten bengkalis. *Jom fekon, VOL 3*.Hal 83-94
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Kominfo. (2023). Retrieved 12 January 2023, dari [https:// opendatakominfo.go.id](https://opendatakominfo.go.id).
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marianty, Eka. 2014.”Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”*jurnal komTekInfo fakultas ilmu Komputer*, Vol 1,Hal 34-45, ISSN : 2356-0010.
- Susanti & Widyani, Dwi. 2021.” Pengaruh keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan cv. Sanitary pinangsia”. *Jurnal emas, Vol 2*,Hal 224-234 | E-ISNN : 2774-3020.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>