

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan

Livna Areta Lumban Tobing¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, livnatobing@student.telkomuniversity.ac.id,

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi menjadi hal utama yang harus dimiliki oleh perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Selaras dengan yang dilakukan oleh PT. Apexindo Pratama Duta Tbk cabang kota Balikpapan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan maksimal. Dengan diperlukannya meningkatkan faktor yang berdampak pada hasil kerja kinerja Sumber Daya Manusia yaitu Komunikasi Organisasi untuk memaksimalkan Kinerja Kerja dari karyawan itu sendiri. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Kerja pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk cabang kota Balikpapan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode analisis deskriptif dan kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 135 karyawan. Lalu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk cabang kota Balikpapan termasuk dalam kategori baik. Sementara itu hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Komunikasi Organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk cabang kota Balikpapan sebesar 56,983% dan sisanya 43,017% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Kinerja Kerja Karyawan dan Sumber Daya Manusia*

I. PENDAHULUAN

PT Apexindo Pratama Duta Tbk adalah perusahaan kontraktor pengeboran yang terkemuka di Indonesia, didirikan pada tanggal 20 Juni 1984. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan pengeboran untuk industri minyak dan gas, baik di darat maupun lepas pantai. PT Apexindo mulai beroperasi secara komersial pada bulan Mei 1992 dan sejak saat itu telah mengalami perkembangan yang signifikan. Kantor pusat perusahaan terletak di Gedung Office 8, SCBD Lot 28, Jakarta, sementara cabang di Balikpapan beralamat di Jl. Jend. Sudirman, Komplek Balikpapan Permai, Blok L No.10-12, Balikpapan, Kalimantan Timur.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan efektivitas komunikasi organisasi. Kinerja kerja adalah hasil yang dicapai untuk memenuhi tanggung jawab di tempat kerja, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan (Farisi & Irnawati, 2020). Komunikasi organisasi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karena berperan dalam pembentukan pemahaman bersama tentang tujuan perusahaan dan standar operasional.

Kemampuan mengelola emosi secara efektif melalui kecerdasan emosional sangat berperan dalam meningkatkan performa karyawan, karena membantu mereka berkomunikasi dengan lebih baik di lingkungan organisasi. Selain itu, disiplin kerja yang kuat turut memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas keseluruhan karyawan sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif di dalam organisasi (Santika & Wulansari, 2024).

PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan mengalami peningkatan karyawan dengan kinerja buruk dari 8,87% pada 2022 menjadi 11,54% pada 2023, melampaui target perusahaan yang menetapkan batas maksimal 10%. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Departemen SDM, penurunan kinerja ini terutama disebabkan oleh hambatan komunikasi organisasi, khususnya kesenjangan komunikasi antargenerasi, ketidakjelasan instruksi kerja, dan kurangnya umpan balik konstruktif.

Survei komunikasi internal tahun 2023 menunjukkan 65% karyawan mengalami hambatan komunikasi antargenerasi, 45% merasa informasi penting tidak tersampaikan dengan baik, dan 38% menganggap jalur komunikasi formal terlalu kaku. Dari 16 karyawan dengan kinerja kurang baik, 75% menyebutkan masalah komunikasi sebagai faktor utama penghambat kinerja mereka. (Fernando & Wulansari, 2020) menyatakan bahwa komunikasi karyawan secara internal maupun eksternal sangat berperan dalam keberhasilan kompetitif

sebuah perusahaan. Selain komunikasi organisasi, beberapa faktor lain juga memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Handayani (2022) menunjukkan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 32% terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya komunikasi sebagai alat manajerial untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Wulansari menyatakan bahwa inovasi yang dimiliki para talent di sebuah perusahaan sangat di perlukan, hal ini untuk pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan (Wulansari & Pratama 2025).

Dari permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wayan & Irmasyani (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin yang mengelola interaksi dan fungsi pekerja dengan cara yang efektif dan efisien guna meraih sasaran kolektif organisasi, pegawai, dan komunitas. Konsep dasar MSDM menekankan bahwa setiap pegawai merupakan individu dengan nilai kemanusiaan, bukan semata-mata alat produksi atau aset komersial. Menurut Dessler (2020), menjelaskan bahwa administrasi sumber daya manusia meliputi aktivitas penerimaan pegawai, pembinaan, pengembangan kapasitas karyawan, serta penanganan relasi industri, penegakan kesetaraan, pemeliharaan kesehatan, dan jaminan keamanan di tempat kerja.

B. Komunikasi

Menurut Muhammad (2009) Komunikasi merupakan aktivitas penyampaian informasi, melalui cara lisan maupun non-lisan, di antara pemberi dan penerima informasi dengan tujuan mengubah tingkah laku. Pace & Faulus (2006) menjelaskan bahwa komunikasi terdiri dari dua bentuk tindakan utama yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat, yaitu pembuatan pesan dan interpretasi pesan. Pesan yang dimaksud tidak selalu berbentuk kata-kata, tetapi juga bisa berupa pertunjukan atau tampilan (*display*).

C. Komunikasi Organisasi

Menurut Goldhaber dalam Muspawi et al. (2024) memaparkan bahwa komunikasi organisasi merupakan aktivitas pembentukan dan penyebaran informasi melalui sistem relasi yang saling terkait, bertujuan mengurangi ambiguitas dalam konteks organisasional. Perspektifnya menekankan bahwa komunikasi tidak hanya berperan sebagai medium transmisi data, melainkan juga sebagai instrumen untuk mengembangkan keterkaitan dan membantu organisasi beradaptasi terhadap dinamika perubahan eksternal maupun internal. menguraikan komunikasi organisasi sebagai mekanisme distribusi dan akseptansi pesan yang berlangsung di antara berbagai divisi dalam suatu institusi. Mereka menekankan pentingnya interaksi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama, serta bagaimana komunikasi mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

2.4 Kinerja Kerja

Mangkunegara (2009) mengartikan kinerja sebagai capaian kerja berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Konsep ini menggarisbawahi signifikansi dimensi kuantitatif dan kualitatif dalam mengukur prestasi individu dalam lingkungan kerja. Menurut Armstrong (2021), mendeskripsikan kinerja sebagai realisasi, implementasi, atau administrasi tugas yang ditugaskan. Armstrong memaparkan bahwa kinerja bukan semata-mata merujuk pada output yang diperoleh, melainkan juga mencakup mekanisme eksekusi pekerjaan tersebut.

Menurut Osterwalder & Pigneur (2010) Business Model Canvas juga berfungsi sebagai bahasa bersama yang digunakan untuk mendeskripsikan, memvisualisasikan, mengevaluasi, serta mengembangkan model bisnis. Dengan pendekatan ini, sebuah bisnis dapat dijelaskan secara jelas dan sistematis, termasuk cara kerjanya dan bagaimana bisnis tersebut memperoleh keuntungan tanpa menimbulkan ambiguitas.

2.5 Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Kerja

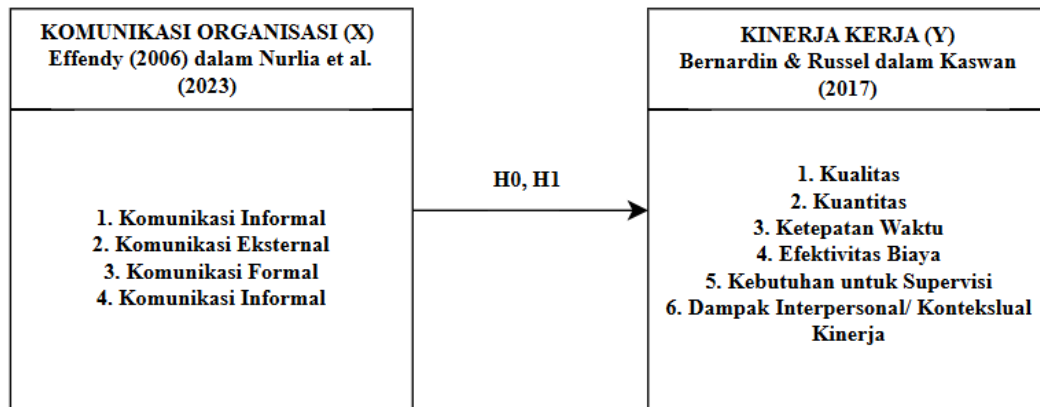
Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beragam elemen, termasuk komunikasi dalam organisasi. Interaksi yang efisien menghasilkan transmisi data yang akurat dan tepat sasaran, yang esensial bagi kelancaran operasi dan pencapaian sasaran kolektif. Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa komunikasi organisasional adalah mekanisme transfer informasi dan pemahaman di antara individu atau tim dalam institusi yang berdampak pada sikap dan produktivitas pegawai.

Penelitian Suryani & Warmana (2020) memperlihatkan bahwa komunikasi organisasi yang optimal memberikan dampak konstruktif terhadap prestasi karyawan. Pegawai yang memperoleh data yang memadai dan transparan cenderung menunjukkan motivasi dan efisiensi yang lebih tinggi. Fitriani (2024) memaparkan bahwa komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berimplikasi positif pada performa.

Menurut Pace & Faulus (2006), terdapat empat elemen penting yang memengaruhi vitalitas kerja individu: (1) harapan, yang mencerminkan ekspektasi tentang kemungkinan yang akan terjadi; (2) pemenuhan, yaitu perasaan mampu mewujudkan potensi diri; (3) peluang, sebagai kondisi yang mendukung pencapaian tujuan; dan (4) kinerja, yang meliputi kemampuan teknis dan perilaku dalam menyelesaikan tugas.

Dari keempat elemen tersebut, kinerja merupakan faktor yang paling kuat dalam hubungan dengan komunikasi organisasi. Kinerja mencerminkan dampak dari komunikasi yang efektif, di mana informasi yang jelas dan interaksi positif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Pace & Faulus (2006) menegaskan bahwa komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja individu, sehingga pengelolaan komunikasi yang baik menjadi esensial untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan tipe riset kausal-komparatif serta rancangan penelitian cross-sectional. Riset ini bertujuan menganalisis dampak komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan. Metode ini dipilih karena dapat mengidentifikasi relasi sebab-akibat antarvariabel dalam periode pengumpulan data tunggal. Populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai aktif sebanyak 135 individu, yang sekaligus menjadi responden melalui teknik total sampling, mengingat ukuran populasi yang terbatas dan memungkinkan keterlibatan menyeluruh.

Variabel bebas yang dikaji adalah komunikasi organisasional, yang terdiri dari empat aspek, yaitu komunikasi internal, eksternal, formal, dan informal. Sementara variabel terikat adalah prestasi kerja, yang meliputi enam dimensi, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kebutuhan supervisi, dan pengaruh interpersonal. Pengumpulan data dilaksanakan melalui distribusi angket dengan menggunakan skala Likert. Alat ukur penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, dengan standar nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ sebagai parameter reliabilitas yang layak. Analisis data dikerjakan menggunakan aplikasi SPSS, diawali dengan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan pandangan responden, lalu dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Realibilitas

Berikut merupakan uji validitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja Kerja:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	65,5667	392,323	,854	,977
X1.2	65,6667	380,920	,810	,977
X1.3	65,5667	383,564	,764	,978
X1.4	65,3667	380,309	,826	,977
X1.5	64,9000	384,714	,900	,976
X1.6	65,6333	381,895	,858	,977
X1.7	65,9333	388,133	,807	,977
X1.8	65,2667	380,547	,904	,976
Y1.1	65,5667	392,323	,854	,977
Y1.2	65,6667	380,920	,810	,977
Y1.3	65,5667	383,564	,764	,978
Y1.4	65,3667	380,309	,826	,977
Y1.5	64,9000	384,714	,900	,976
Y1.6	65,6333	381,895	,858	,977
Y1.7	65,9333	388,133	,807	,977
Y1.8	65,2667	380,547	,904	,976
Y1.9	65,6000	390,110	,734	,978
Y1.10	65,5667	383,633	,834	,977
Y1.11	65,4333	382,185	,804	,977
Y1.12	65,3333	394,851	,726	,978

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja Kerja (Sumber: Olahan Penulisan)

Uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel X1 (komunikasi organisasi) dan Y1 (kinerja karyawan) memiliki *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30, mayoritas melebihi 0,80, menandakan validitas sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada X1.8 dan Y1.8 (0,904), sedangkan terendah pada Y1.9 (0,734), namun tetap melampaui batas minimum. Nilai *Cronbach's if Item Deleted* sebesar 0,976–0,978 tanpa penurunan berarti, mengindikasikan kontribusi positif seluruh item terhadap reliabilitas. Instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Berikut merupakan uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja Kerja:

Variabel	Cronbach's Alpha	R	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,955	0,60	Reliabel

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X) (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

Berdasarkan uji reliabilitas dengan IBM SPSS versi 26, variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai *Cronbach's* sebesar 0,955, melebihi batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Variabel	Cronbach's Alpha	R	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,970	0,60	Reliabel

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Kerja (Y) (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

Hasil uji reliabilitas dengan IBM SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel kinerja kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970, yang jauh melebihi batas minimal 0,60. Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi.

B. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode Spearman's rho:

Correlations

Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	Komunikasi	Kinerja
			1,000	,841**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	135	135
	Kinerja	Correlation Coefficient	,841**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4. 1 Uji Normalitas (*Sumber: Data Olahan Peneliti 2025*)

Uji Spearman's rho menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara komunikasi dan kinerja kerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,841. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,01$) mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut signifikan secara persentasi pada tingkat kepercayaan 99%. dimana, semakin efektif komunikasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan.

C. Uji Linieritas

Berikut ini adalah hasil dari analisis Uji Linieritas:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19774.050	1	19774.050	3247.050	.000 ^b
	Residual	809.950	133	6.090		
	Total	20584.000	134			

a. Dependent Variable: kinerja kerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi

Gambar 4. 2 Hasil Uji Linieritas (*Sumber: Data Olahan Peneliti 2025*)

Berdasarkan output SPSS, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,000. Nilai ini berada dalam rentang 1 hingga 10, sehingga dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini tidak ada dari masalah multikolinearitas.

D. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,161	,843		,191	,849		
	Komunikasi	1,496	,026	,980	56,983	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas (*Sumber: Data Olahan Peneliti 2025*)

Uji multikolinearitas membuktikan variabel independen komunikasi memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut berada di atas batas minimal Tolerance $> 0,10$ dan jauh di bawah batas kritis VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, variabel komunikasi tidak menunjukkan hubungan linier yang tinggi dengan variabel bebas lainnya, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.

E. Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil analisis dari Uji Heteroskedastisitas:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.244	.507		4.431	.000
	komunikasi organisasi	-.009	.016	-.051	-.586	.559

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4.4 Hasil Uji (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

Berdasarkan hasil olahan data melalui SPSS versi 26, dapat dilihat bahwa persebaran data yang terdapat pada penelitian ini tersebar dan tidak berkumpul pada satu titik saja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa data ini lolos uji karena datanya tersebar dan tidak terdapat perbedaan varian dari residual yang menjadikan data ini layak digunakan dalam model regresi.

F. Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis

Berikut hasil analisis dari Uji T:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.098	.520		4.034	.000
	komunikasi	1.405	.127	.693	11.092	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar 4.5 Hasil Uji T (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

Dari hasil analisis regresi linear sederhana, Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,098 + 1,405X$, di mana Y merepresentasikan kinerja karyawan dan X merepresentasikan komunikasi organisasi. Konstanta sebesar 2,098 menunjukkan bahwa jika komunikasi organisasi bernilai nol ($X = 0$), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 2,098. Koefisien regresi sebesar 1,405 mengindikasikan adanya hubungan positif, di mana setiap satu peningkatan satuan komunikasi organisasi diikuti oleh peningkatan kinerja kerja karyawan sebesar 1,405 satuan. Dengan demikian, terdapat keterkaitan positif antara komunikasi organisasi dan kinerja kerja karyawan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil analisis Koefisien Determinasi:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.477	1.66401

a. Predictors: (Constant), komunikasi

Gambar 4.6 Hasil Uji T (Sumber: Data Olahan Peneliti 2025)

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,693 yang menunjukkan hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Nilai R Square 0,481 atau 48,1% mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi mampu menjelaskan 48,1% dari variasi kinerja karyawan di PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan. Sisanya sebesar 51,9% merupakan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis

Penelitian ini melibatkan 135 karyawan PT. Apexindo Pratama Duta Tbk cabang Balikpapan yang didominasi laki-laki (63,6%), berusia 27-30 tahun, berpendidikan S1 (85,2%), dan memiliki masa kerja 3-5 tahun (56,3%). Profil responden menunjukkan kualitas SDM yang baik dengan foundation akademis solid dan pengalaman kerja yang cukup untuk memahami dinamika komunikasi organisasi.

Analisis komunikasi organisasi menunjukkan tingkat yang baik, dengan skor tertinggi pada interaksi informal antar rekan kerja yang mencerminkan suasana kerja nyaman dan terbuka. Namun, keterlibatan karyawan dalam komunikasi eksternal masih rendah, mengindikasikan perlunya peningkatan akses karyawan terhadap kegiatan eksternal untuk memperkuat rasa memiliki dan motivasi kerja.

Untuk kinerja kerja, responden menunjukkan kemampuan tinggi dalam menemukan solusi efisien, namun masih menghadapi tantangan dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dukungan melalui pelatihan dan supervisi berkala.

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,405, nilai t hitung -0,586, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Penolakan H_0 dan penerimaan H_1 didasarkan pada parameter statistik tersebut yang menunjukkan hasil signifikan. Koefisien regresi (B) yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,693 menunjukkan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kedua variabel. Nilai R^2 sebesar 48,1% mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi menjelaskan hampir setengah variasi kinerja karyawan, lalu 51,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berada pada kategori “baik”, yang berarti proses penyampaian informasi, koordinasi, serta interaksi antara karyawan dan antara atasan dengan bawahan berjalan cukup efektif.
2. Variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori “baik”, yang mengindikasikan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.
3. Analisis regresi linier mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan ($\beta = 0,693$; $p < 0,01$). Komunikasi yang efektif berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, koordinasi yang baik, dan pemahaman tugas yang jelas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Penelitian ini memiliki beberapa kendala yang perlu dipertimbangkan dalam penafsiran hasil. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu PT. Apexindo Pratama Duta Tbk Cabang Balikpapan, sehingga generalisasi hasil ke unit lain atau perusahaan serupa perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan melalui kuesioner daring berisiko tidak menangkap secara mendalam dinamika komunikasi organisasi yang kompleks serta dapat menimbulkan bias akibat rendahnya kontrol terhadap validitas jawaban. Ketiga, periode penelitian yang singkat tidak memungkinkan untuk menangkap perubahan pola komunikasi secara longitudinal. Keempat, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang komprehensif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui evaluasi standar mutu, penyelenggaraan pelatihan teknis, dan penerapan sistem umpan balik yang lebih terstruktur. Di sisi lain, untuk meningkatkan komunikasi eksternal, perusahaan dapat mendorong keterlibatan karyawan melalui program rotasi, forum diskusi rutin, dan pelatihan komunikasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang dapat berperan sebagai mediator atau moderator, serta melakukan analisis demografis lebih mendalam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola komunikasi dan kinerja kerja, khususnya dalam konteks industri migas di Indonesia.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja*. Nusamedia.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Farisi, S., & Irnawati, J. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>
- Fitriani. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EWAY ALLIANCE INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2469–2479. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.4000>
- Handayani, R. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGKEP*.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. (2009). *Komunikasi Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. Wiley.
- Pace, R., & Faulus, D. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Santika, A. D., & Wulansari, P. (2024). *The Effect of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance at PT XYZ*. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P140>
- Siregar, R., Enas, U., Putri, D., Hasbi, Ummah, Hanika, & Zusrony. (2021). *Komunikasi Organisasi*. CV Widina Media Utama.
- Suryani, N., & Warmana, G. (n.d.). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Wayan, N., & Irmasyani, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Wulansari, P., & Pratama, B. (2025). *Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy*. <https://doi.org/10.29210/1144800>