

PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN, TUNJANGAN KARYAWAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD BUDI JAYA ABADI

NI NYOMAN JULI NURYANI¹; KOMANG FRYDAY YANTI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : nijuli.nuryani07@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: The phenomenon at the beginning of the researchers found a lack of awareness of UD Budi Jaya Abadi employees. Employee performance requires awareness from employees to develop the company. This study aims to examine the effect of employee loyalty, employee benefits and work communication on employee performance at UD Budi Jaya Abadi employees. The type of data used in this research is quantitative data and qualitative data. The population in this study were 35 employees of UD Budi Jaya Abadi. The number of samples in this study were all employees of UD Budi Jaya Abadi, namely as many as 35 people and used a saturated sampling technique. The findings in this study are (1) There is an influence of employee loyalty on employee performance. Employee loyalty is able to improve employee performance to achieve higher performance. (2) There is an influence of employee benefits on employee performance. Allowances or fair compensation can be a motivating factor for employees to improve employee performance. (3) There is an influence of work communication on employee performance. Work communication can increase the efficiency and effectiveness of employees in achieving the desired performance.

Keywords: *loyalty, benefits, communication, performance*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya organisasi untuk mengelola sumber daya manusia agar berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sangat penting pada proses aktivitas perusahaan dan peran karyawan dalam perusahaan tidak tergantikan.

Kinerja karyawan adalah faktor utama kesuksesan suatu perusahaan, karena segala sesuatunya bergantung kepada karyawan dalam perusahaan tersebut. Jika karyawan dalam perusahaan tidak bisa bekerja sama dengan begitu sasaran perusahaan akan menjadi susah untuk diperoleh dan pekerjaan yang dilakukan dapat menghambat proses operasional

perusahaan yang lama kelamaan akan membuat perusahaan mengalami kerugian. Salah satu perusahaan yang memperhatikan tingkat kinerja karyawan adalah UD Budi Jaya Abadi, fakta yang dapat dilihat dari adanya faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen. Namun, masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang kurang hal ini dapat menghambat proses kerja perusahaan. Berikut ini adalah data karyawan UD Budi Jaya Abadi:

Tabel 1 Data jumlah karyawan, absensi, usia karyawan, dan persentase kinerja karyawan UD Budi Jaya Abadi.

No	Jumlah Karyawan	Absensi	Usia	Persentase Kinerja Karyawan
1.	5 Orang	56%	60-50 Tahun	60%
2.	14 Orang	75%	50-40 Tahun	75%
3.	10 Orang	77%	40-30 Tahun	86%
4.	6 Orang	87%	30-20 Tahun	90%

Berdasarkan Tabel 01 diatas, dijelaskan bahwa persentase kinerja karyawan dengan rentang usia 60-50 tahun dan 50-40 tahun memiliki persentase kinerja mencapai 60% dan 75%. Dan

persentase kinerja karyawan dengan rentang usia 40-30 tahun, dan 30-20 tahun memiliki persentase kinerja mencapai 86% dan 90%. Kinerja karyawan di pengaruhi adanya faktor individu karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Terkait obsevasi di awal peneliti menemukan kurangnya kesadaran karyawan UD Budi Jaya Abadi. Kinerja karyawan memerlukan kesadaran dari karyawan untuk mengembangkan perusahaan. Bentuk kesadaran itu adalah loyalitas karyawan dalam bekerja. Menurut Ghobind (2022) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang tercermin dari keseluruhan usaha dalam memberikan pikiran, kemampuan atau keahlian, tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan bertanggung jawab dan jujur, mempunyai hubungan kerja yang dapat menjaga rahasia perusahaan, dan dapat bekerja untuk waktu yang lebih lama bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil yang baik terhadap perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peran yang sangat penting pada kesuksesan perusahaan dan perkembangan perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada UD Budi Jaya Abadi, yang beralamat di Dusun Alasanger, Desa Alasanger Buleleng. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian sebanyak 35 orang.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan jumlah

responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	74%
2	Perempuan	9	26%
Total		35	100%

Sumber : Lampiran 01

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebanyak 26 orang laki-laki dengan persentase 74% dan sebanyak 9 orang perempuan dengan persentase 26%. Persentase responden perempuan berada jauh dibawah responden laki-laki, dengan demikian dapat diketahui bahwa persentase responden didominasi oleh laki-laki. Berikut merupakan hasil deskripsi karakteristik data responden berdasarkan umur.

Tabel 5. 1 Deskripsi Data Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17-20	7	20%
2	21-30	20	57%
3	31-40	8	23%
Jumlah		35	100%

Sumber: Lampiran 01

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, terlihat bahwa jumlah responden yang berada pada rentangan usia 17-20 tahun berjumlah 14 (32%), usia 21-30 tahun berjumlah 20 (46%), dan usia 31-40 tahun berjumlah 9 (22%). Hal tersebut berarti responden didominasi oleh kaum dewasa yang berusia 21 hingga 30 tahun. Berikut merupakan hasil deskripsi karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 5.3 Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD-SMP	23	65%
2	SMA-Sederajat	10	28%
3	S1	2	7%
Jumlah		35	100%

Sumber: Lampiran 01

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas, terlihat bahwa jumlah responden yang berada pada pendidikan terakhir SD-SMP berjumlah 23 (65%), SMA-Sederajat berjumlah 10 (28%), dan S1 berjumlah 7 (7%). Hal tersebut berarti responden didominasi oleh jenjang pendidikan SD-

SMP.

Menurut Ghozali (2018) Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk memverifikasi asumsi-asumsi penting yang harus dipenuhi untuk hasil regresi yang valid

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati berasal dari distribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting dalam analisis statistik karena banyak metode statistik yang didasarkan pada asumsi bahwa data berasal dari distribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2018).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 5.4 Uji Normalitas dengan *One-*

Unstandardized Residual		Interpretasi
N	35	Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari 0,05 untuk statistik <i>Kolmogorov-Smirnov</i> . Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.
Test Statistic	0,100	
Sig. (2-tailed)	0,200	

Sumber : Hasil Pengujian *Output* SPSS

Sample Kolmogorov-Sm

Uji multikolinieritas adalah proses statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat korelasi tinggi antara variabel-variabel independen, yang dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 5.5 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan	Interpretasi
	Tolerance	VIF		
Loyalitas Karyawan	0,586	1,706	Bebas Multikolinieritas	Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Nilai korelasi di antara variabel bebas dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel bebas tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi linier
Tunjangan Karyawan	0,609	1,642	Bebas Multikolinieritas	
Komunikasi Kerja	0,928	1,078	Bebas Multikolinieritas	

Uji multikolinieritas pada variabel bebas loyalitas karyawan (X1), tunjangan karyawan (X2), komunikasi kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan nilai antara 0.586-0.928 sedangkan nilai VIF pada masing-masing variabel bebas menunjukan

nilai antara 1.078-1.706. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena nilai Tolerancae > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang dapat diartikan bahwa dalam data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

Uji heterokedastisitas, juga dikenal sebagai uji ketidakhomogenan varians, adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji apakah varians residual dalam model regresi atau analisis varians heterogen atau tidak konstan di seluruh rentang nilai prediktor. Dalam analisis statistik, asumsi homoskedastisitas diasumsikan, yaitu varians residual (perbedaan antara nilai pengamatan sebenarnya dan nilai yang diprediksi oleh model) tetap konstan di semua level variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 5.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas

menggunakan uji glesjer menunjukkan hasil nilai signifikansi pada masing-masing nilai variabel independen menunjukkan nilai diantara 0.116-0.821 yang berarti lebih dari

Model		T	Sig.	Interpretasi
1	Loyalitas Karyawan	2,568	0,116	Nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolute residual (ABS_Res) lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas
	Tunjangan Karyawan	2,347	0,821	
	Komunikasi Kerja	2,885	0,238	

Sumber : Hasil Pengujian *Output* SPSS

0,05 sehingga H_0 diterima dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas

Uji autokorelasi, juga dikenal sebagai uji keberadaan korelasi serial atau korelasi residual, adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi sistematis antara nilai-nilai residual yang berdekatan dalam suatu model statistik. Autokorelasi terjadi ketika ada ketergantungan atau pola dalam sisa (residuals) dari model yang tidak dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2018)

Tabel 5.7 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durin-Watson
1	.788	.620	.583	2.97979	2.003

dL	dU	4-dL	4-dU
1,283	1,653	2,717	2,347

Sumber : Hasil Pengujian *Output* SPSS

= $dU < d < 4-dU$
 = $1,653 < 2,003 < 2,347$
 = Tidak terdapat gejala autokorelasi

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi sebuah korelasi, ini mengindikasikan bahwa ada pola atau ketergantungan antara nilai-nilai residual yang berdekatan dalam model. Terjadinya autokorelasi dapat memiliki konsekuensi pada interpretasi hasil dan pengujian statistik yang dilakukan dalam model.

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel yang digunakan sebagai prediktor) dalam suatu model regresi. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan memperkirakan pengaruh relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 5.8 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficient						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	5.736		.415	.681
	Loyalitas Karyawan	.830	.323	.371	2.568	.015
	Tunjangan Karyawan	.797	.340	.333	2.347	.025
	Komunikasi Kerja	.840	.291	.332	2.885	.007

Sumber : Hasil Pengujian Output SPSS

Mengacu pada nilai Unstandardized Coefficients Betta, persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,379 + 0,830X_1 + 0,797X_2 + 0,840X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

a = nilai konstanta

X1 = Loyalitas (variabel bebas)

X2 = Tunjangan Karyawan (variabel bebas)

X3 = Komunikasi Kerja (variabel bebas)

b1 = koefisien regresi Loyalitas

b2 = koefisien regresi Tunjangan Karyawan

b3 = koefisien regresi Komunikasi Kerja

ϵ = eror

Uji t, juga dikenal sebagai uji t-tes atau uji t-distribusi, adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang nilai rata-rata populasi berdasarkan sampel data yang tersedia (Ghozali, 2018).

Tabel 5.9 Uji Hipotesis dengan Uji t

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis variabel Loyalitas Karyawan (X1) diperoleh

Coefficient						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	5.736		.415	.681
	Loyalitas Karyawan	.830	.323	.371	2.568	.015
	Tunjangan Karyawan	.797	.340	.333	2.347	.025
	Komunikasi Kerja	.840	.291	.332	2.885	.007

Sumber : Hasil Pengujian Output SPSS

nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,015 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan B bertanda positif sebesar 0,830 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis variabel Tunjangan Karyawan (X2) diperoleh nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,025 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan B bertanda positif sebesar 0,797 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Karyawan (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis variabel Komunikasi Kerja (X3) diperoleh nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan B bertanda positif sebesar 0,840 yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi, yang juga dikenal sebagai R-squared (R^2), adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi cocok dengan data observasi (Ghozali, 2018).

Tabel 5.10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	0,620	0,583	2,97979

Sumber : Hasil Pengujian Output SPSS

Uji koefisien determinan R^2 menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,620 atau 62,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,0% variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Loyalitas Karyawan, Tunjangan Karyawan, Komunikasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 0,380 atau 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F, juga dikenal sebagai uji F-rasio, adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi linear berganda. Uji F melibatkan perbandingan variasi yang dijelaskan oleh model regresi dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model (error variance) (Ghozali, 2018).

Tabel 5.11 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,489	3	149,830	16,874	.000 ^b
	Residual	275,254	31	8,879		
	Total	724,743	34			

Nilai F hitung sebesar 16.874 dan nilai signifikansi Komunikasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan, tunjangan karyawan, komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan karena F tabel sebesar 3,20 yang berarti H_0 ditolak atau H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya Abadi. Loyalitas karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Mereka merasa terikat dengan tujuan dan nilai perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih

keras dan mencapai target yang ditetapkan (Tamba dkk, 2018).

Karyawan yang loyal akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan merasa memiliki kepemilikan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang mengarah pada keterlibatan yang lebih besar dalam upaya mencapai hasil yang diinginkan. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi hubungan antarkaryawan dan kerjasama tim. Ketika karyawan merasa loyal terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih berbagi pengetahuan, membantu rekan kerja, dan bekerja secara kolaboratif. Ini menciptakan iklim kerja yang positif di mana ide dan solusi dapat dengan mudah dipertukarkan (Letsoin dan Ratnasari, 2020). Perusahaan yang memperhatikan loyalitas karyawan cenderung memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pelatihan. Karyawan yang loyal memiliki motivasi untuk terus belajar dan

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh bahwa tunjangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya Abadi. Tunjangan karyawan seperti bonus kinerja, insentif, atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan menyadari bahwa mereka dapat memperoleh tunjangan tambahan dengan mencapai target kinerja atau memberikan kontribusi yang luar biasa, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berfokus. Tunjangan yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan tunjangan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Amina dan Wadhan, 2016).

Menurut Nugraha dan Tjajwati (2017) Tunjangan yang kompetitif dan menarik dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Karyawan cenderung lebih cenderung

untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka merasa dihargai dan diberikan tunjangan yang memadai. Ini membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga di perusahaan. Tunjangan yang komprehensif dan menarik dapat menjadi faktor penarik bagi calon karyawan yang berkualitas. Ketika perusahaan menawarkan paket tunjangan yang baik, termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, atau program pengembangan karir, mereka lebih mungkin untuk menarik bakat-bakat terbaik. Karyawan yang dipilih dengan baik dan berkualitas tinggi cenderung memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tunjangan yang menarik dan kompetitif dapat menjadi faktor menarik bagi calon karyawan yang berkualitas. Perusahaan dengan tunjangan yang baik cenderung lebih mudah dalam menarik dan merekrut bakat yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulandari dan Onsardi (2020), tunjangan berupa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sehingga dapat menjadi sebuah pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat memberikan tunjangan yang sesuai untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh oleh Hidayat (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tunjangan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya Abadi. Komunikasi kerja yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka dan jelas, karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki peran yang penting dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka,

serta mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara aktif. Komunikasi yang baik memastikan bahwa karyawan memahami dengan jelas tujuan organisasi dan harapan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Informasi yang disampaikan dengan jelas dan tepat waktu membantu karyawan untuk mengarahkan usaha mereka dengan benar, menghindari ketidakpastian, dan fokus pada hasil yang diinginkan. Ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa mereka berada pada jalur yang benar dan mengarahkan energi mereka dengan efisien. Komunikasi yang efektif memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama di antara karyawan. Melalui komunikasi yang terbuka, karyawan dapat berbagi informasi, ide, dan pengalaman dengan sesama anggota tim. Hal ini memperkuat hubungan kerja, membangun kepercayaan, dan mendorong kerjasama yang produktif. Dalam konteks ini, komunikasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kolektif dan menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efektif. (Waruwu, 2020).

Komunikasi yang baik menciptakan iklim kerja yang positif di UD. Budi Jaya Abadi. Karyawan yang merasa didengar, terlibat, dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan cenderung lebih puas dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini berdampak positif pada kinerja mereka, termasuk produktivitas, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam rangka memaksimalkan pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, UD. Budi Jaya Abadi perlu memastikan bahwa saluran komunikasi yang efektif dan terbuka, baik secara vertikal maupun horizontal, didukung. Pelatihan komunikasi, pertemuan rutin, penggunaan alat komunikasi yang sesuai, dan budaya organisasi yang mendorong komunikasi yang efektif adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan komunikasi kerja dan

dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Indosurya Kencana dengan memaksimalkan pola komunikasi pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiasyah (2018) yang memperoleh hasil sejalan dengan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Adanya pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. (2) Adanya pengaruh tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan atau kompensasi yang adil dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (3) Adanya pengaruh Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan

DAFTAR RUJUKAN

- A. Apriyanti, Mustapa Harahap, J., & Irwansyah Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 03(02), 01–10.
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. 7(1).
- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Cipta, H., Lindungi, D., Mengutip, D., Medan, U., Document, A., & From, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd . Pembangunan Kota Medan Skripsi Disusun Oleh : Fitri Dyanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- 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>
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 156–176. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>
- Handayani, 2020. (2018). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11.

- <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 66–71.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<http://repository.unmuhjember.ac.id/5451/9/9.JURNAL.pdf>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>
- B. Apriyanti, Mustapa Harahap, J., & Irwansyah Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 03(02), 01–10.
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. 7(1).
- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Cipta, H., Lindungi, D., Mengutip, D., Medan, U., Document, A., & From, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd . Pembangunan Kota Medan Skripsi Disusun Oleh : Fitri Dyanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- 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>
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3),

- 156–176.
<https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>
- Handayani, 2020. (2018). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11.
<https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 66–71.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<http://repository.unmuhjember.ac.id/5451/9/9.JURNAL.pdf>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 170.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i2.6282>
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>