

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRITAN SOLOGO SEMESTA

<sup>1</sup>Firman Mendrofa,<sup>2</sup>Nurhasanah, <sup>3</sup>Raymond Fransiscus

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia

E-mail: [firmanmendrofa35@gmail.com](mailto:firmanmendrofa35@gmail.com), [sihotangnurhasanah779@gmail.com](mailto:sihotangnurhasanah779@gmail.com),  
[raymondfransiscus@yahoo.com](mailto:raymondfransiscus@yahoo.com)

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah berfluktuasinya nilai kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta selama 3 tahun terakhir, masih banyaknya jenis kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan dan sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan dan atasan, ketika atasan memberikan intruksi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Tritan Sologo Semesta yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*Non Probability Sampling*) menjadi 38 orang. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} 5,630 > t_{tabel} 2,03011$ , Sig. 0,000). Demikian pula, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} 9,580 > t_{tabel} 2,03011$ , Sig. 0,000). Secara simultan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F_{hitung} 69,214 > F_{tabel} 3,27$ , Sig. 0,000). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787 menunjukkan bahwa 78,70% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi dan komunikasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Komunikasi.

### ABSTRACT

*The problem in this study is the fluctuation in employee performance scores at PT. Tritan Sologo Semesta over the past three years, the continued absence of many types of compensation from the company, and frequent misunderstandings between employees and superiors when superiors provide work instructions. This study aims to determine the effect of compensation and communication on employee performance at PT. Tritan Sologo Semesta. This research is quantitative. The population in this study was all 38 employees of PT. Tritan Sologo Semesta. The sampling technique used saturated sampling (non-probability sampling) to obtain a total of 38 employees. The data sources in this study were primary and secondary data. Data collection methods included observation, interviews, questionnaires,*

*and documentation. Data analysis used multiple linear regression analysis. Data processing used SPSS version 25.*

*The results showed that compensation had a partial positive and significant effect on employee performance ( $t$ -test  $5.630 > t$ -table  $2.03011$ , Significant  $0.000$ ). Similarly, communication partially has a positive and significant effect on employee performance ( $t$  count  $9.580 > t$  table  $2.03011$ , Sig.  $0.000$ ). Simultaneously, compensation and communication have a positive and significant effect on employee performance ( $F$  count  $69.214 > F$  table  $3.27$ , Sig.  $0.000$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of  $0.787$  indicates that  $78.70\%$  of employee performance variation is explained by compensation and communication, while the rest is influenced by other factors.*

**Keywords: Employee Performance, Compensation, Communication**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, manusia merupakan sumber daya yang memegang peran sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja karyawann. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, Kinerja karyawan yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan oprasional perusahaan. Agar perusahaan tetap aksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Menurut Mangkunegara (2020:131) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi yang mencakup berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi, Kinerja ini menunjukkan

seberapa baik individu dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab yang diberikan, Kinerja dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya selama beberapa periode tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2019:135) Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik yang bersifat finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan, Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2019:125) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman antar individu

atau kelompok dalam organisasi, komunikasi memainkan peran penting dalam menyampaikan instruksi, memberikan umpan balik, dan menyelesaikan masalah.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, pesan, atau ide dari satu pihak ke pihak lainnya, baik secara lisan, tulisan, maupun non-verbal, tujuan utama komunikasi adalah untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan, proses ini melibatkan beberapa elemen, seperti pengirim pesan, pesan itu sendiri, saluran atau media yang digunakan, penerima pesan, serta feedback atau tanggapan yang diberikan oleh penerima.

PT. Tritan Sologo Semesta adalah perusahaan penyalur tenaga jasa kebersihan yang didirikan pada tanggal 06 april 2009, perusahaan ini berfokus pada jasa cleaning service, telah menangani proyek 60 area/perusahaan, PT. Tritan Sologo Semesta mempunyai 2 jenis tenaga kerja karyawan, karyawan kantor dan karyawan lapangan (cleaning service), sehingga perusahaan ini bisa berjalan dan berkembang dengan baik hingga saat ini.

## 2. KAJIAN TEORI

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya selama beberapa periode tertentu. Dalam konteksnya dengan pengembangan SDM, seorang karyawan diwajibkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan adanya rasa kepuasan yang

dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Selain untuk mencapai tujuan dari visi misi perusahaan, kinerja seorang karyawan dapat memberikan dampak yang cukup besar. Misalnya, dapat memperoleh jenjang karir yang lebih baik lagi seperti yang telah direncanakan.

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2025.

### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. TRITAN SOLOGO SEMESTA Medan berdasarkan tempat/lokasi penelitian ini berada di Jl. Sidorukun Junction No.12 A, Pulo Brayan Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20237.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sementara kuantitatif merupakan hasil dari penelitian yang akan dihitung berdasarkan regresi dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antar variabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain-lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel *independent* (bebas) adalah kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Kriyantono (2021:177), metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang menggambarkan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan dengan sistematis dan terukur.

Menurut Sujarweni (2015:17), pendekatan kuantitatif ialah variabel yang perhatiannya terpusat pada gejala yang mempunyai sifat khusus dalam kehidupan manusia.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Menurut Martono (2015:27) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, pada penelitian karyawan PT. Tritan Sologo Semesta memiliki populasi sebanyak 38 orang.

##### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sinulingga (2017:31) "Sampel merupakan subset dari populasi, sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu". Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*Non probability sampling*).

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini, diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai 81 signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,630 > t_{tabel} 2,03011$ . Maka dapat disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta.

Secara teoritis penelitian sebelumnya yang sejalan, hasil ini selaras dengan berbagai pandangan mengenai peran kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi, yang mencakup segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, merupakan salah satu faktor kunci yang memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Teori harapan (Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A., 2019:89), menyatakan bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh sejauh mana mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan (kompensasi). Ketika kompensasi dirasakan adil dan sepadan dengan usaha, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan akan membandingkan rasio *input* (usaha, keterampilan, waktu) dengan *output* (kompensasi, pengakuan) yang mereka terima, dan membandingkannya dengan rasio yang

sama dari rekan kerja mereka. Jika kompensasi yang diterima dianggap adil dan proporsional dengan kontribusi yang diberikan, karyawan akan merasa puas dan cenderung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi PT. Tritan Sologo Semesta. Untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tetap kompetitif, adil, dan transparan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meninjau secara berkala struktur gaji, program insentif, dan tunjangan lainnya agar selaras dengan standar industri dan harapan karyawan. Kompensasi yang memadai tidak hanya menarik talenta terbaik, tetapi juga mempertahankan karyawan yang sudah ada serta mendorong mereka untuk memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, investasi dalam kompensasi yang tepat merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis di masa mendatang.

#### **4.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 9,580 > t_{tabel} 2,03011$ . Maka dapat disimpulkan bahwa menolak

H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta.

Hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan ini konsisten dengan berbagai teori komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif adalah tulang punggung setiap organisasi yang sukses, memfasilitasi pertukaran informasi, ide, dan umpan balik yang esensial untuk koordinasi dan efisiensi kerja. Lawasi dan Triatmanto (2017:78), menekankan bagaimana pola dan struktur komunikasi di dalam organisasi memengaruhi aliran informasi dan, pada gilirannya, kinerja individu dan tim. Komunikasi yang terbuka dan lancar memungkinkan karyawan memahami tujuan perusahaan, peran mereka, dan ekspektasi kinerja, yang semuanya merupakan prasyarat untuk kinerja yang optimal.

Lebih jauh, pendekatan Human Relations dalam manajemen juga menegaskan pentingnya komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika komunikasi berjalan dua arah dari manajemen ke karyawan dan sebaliknya rasa saling percaya dan keterlibatan akan meningkat. Hal ini dapat memotivasi karyawan, mengurangi ambiguitas, dan meminimalkan konflik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan penyelesaian masalah yang cepat, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan, semua elemen penting untuk kinerja tinggi.

Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,958 adalah indikator kuat dari dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan. Angka ini mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel komunikasi akan menghasilkan

peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,958 satuan. Besaran koefisien yang mendekati satu ini menunjukkan bahwa komunikasi adalah prediktor yang sangat kuat untuk kinerja karyawan di PT. Tritan Sologo Semesta. Ini menyiratkan bahwa inisiatif perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas komunikasi internal, seperti penyampaian informasi yang jelas, saluran umpan balik yang terbuka, dan budaya dialog, akan memberikan dampak yang signifikan dan terukur pada produktivitas dan pencapaian target karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang secara konsisten menunjukkan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Risky Hulu (2023), bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Bahwa hasil penelitian melalui uji t, dimana nilai thitung sebesar = 6,672 lebih besar dari nilai ttabel = 1,694 dan nilai signifikan hitung sebesar  $0,000 \leq$  tingkat alpha 0,05. jadi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Keselarasan hasil ini tidak hanya menambah bobot pada validitas temuan pada PT. Tritan Sologo Semesta, tetapi juga menegaskan pentingnya komunikasi sebagai elemen fundamental dalam strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi.

Implikasi praktis dari hasil ini sangat jelas bagi manajemen PT. Tritan Sologo Semesta. Untuk terus mendorong kinerja karyawan, perusahaan harus memprioritaskan upaya perbaikan dan penguatan komunikasi di semua

tingkatan. Ini bisa mencakup investasi dalam pelatihan komunikasi untuk manajer dan karyawan, pembentukan saluran komunikasi formal dan informal yang lebih efektif, serta promosi budaya keterbukaan dan transparansi. Misalnya, penggunaan *platform* komunikasi internal, rapat rutin yang efektif, dan mekanisme umpan balik dua arah dapat membantu memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar dan karyawan merasa didengar. Dengan menjadikan komunikasi sebagai pilar strategis, PT. Tritan Sologo Semesta tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan efisiensi operasional secara keseluruhan.

#### **4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun hasil perolehan uji regresi pada penelitian ini, secara simultan (Uji F) atau secara serempak variabel bebas yaitu kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai Fhitung = 69,214 > Ftabel 3,27. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta.

Hasil simultan ini sangat konsisten dengan beberapa teori manajemen sumber daya manusia yang menyoroti interkoneksi antara berbagai faktor pendorong kinerja. Kompensasi berfungsi sebagai "valensi" atau daya tarik imbalan yang diharapkan oleh karyawan. Ketika kompensasi dirasakan sebagai imbalan

yang bernilai atas kinerja yang baik, motivasi karyawan akan meningkat (Mangkunegara, 2017:98). Di sisi lain, komunikasi yang efektif berperan dalam memperjelas "ekspektansi" (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja) dan "instrumentalitas" (keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan). Komunikasi yang baik memastikan karyawan memahami tujuan, ekspektasi kinerja, dan bagaimana kompensasi mereka terkait dengan pencapaian tersebut. Tanpa komunikasi yang jelas, bahkan sistem kompensasi terbaik pun mungkin. Selain itu, pendekatan sistem dalam manajemen juga mendukung hasil ini. Organisasi adalah sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Kompensasi dan komunikasi bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan bagian integral dari ekosistem kerja. Kompensasi mungkin menjadi pendorong utama motivasi finansial, sementara komunikasi membangun iklim kepercayaan, mengurangi ambiguitas, dan memfasilitasi koordinasi. Ketika kedua elemen ini berfungsi secara sinergis, mereka menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka, yang pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja.

Nilai koefisien korelasi regresi sebesar 0,893 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Angka ini mendekati 1,0, menandakan bahwa variasi pada kompensasi dan komunikasi secara substansial berkorelasi dengan variasi pada kinerja karyawan. Ini adalah bukti empiris yang kuat bahwa upaya perusahaan dalam mengelola kedua aspek

ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan kinerja individu di dalamnya.

Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,787 (atau 78,70%) memberikan wawasan yang lebih dalam. Angka ini mengindikasikan bahwa 78,70% variasi kinerja karyawan di PT. Tritan Sologo Semesta dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup kompensasi dan komunikasi. Ini adalah persentase penjelasan yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah prediktor yang dominan dan paling relevan dalam konteks penelitian ini. Meskipun kompensasi dan komunikasi menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan (78,70%), masih terdapat sisa sebesar 21,30% yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Variabel-variabel lain ini bisa sangat beragam, sebagaimana disebutkan, meliputi motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, serta jenjang karier. Keberadaan faktor-faktor ini menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah fenomena multifaset yang dipengaruhi oleh kombinasi kompleks dari faktor internal individu dan eksternal organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dia, Anin, dkk (2023), dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Plant 9/10 Cirebon, Berdasarkan hasil perhitungan uji F hitung mendapatkan nilai

sebesar  $69,023 > F$  tabel (4,09) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya komunikasi dan kompensasi simultan atau secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi hasil ini di berbagai konteks memperkuat generalisasi bahwa kompensasi yang adil disertai dengan komunikasi yang efektif adalah kombinasi ampuh untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangatlah penting bagi PT. Tritan Sologo Semesta. Perusahaan tidak hanya harus fokus pada peningkatan kompensasi, tetapi juga secara aktif mengembangkan dan mempertahankan saluran komunikasi yang efektif. Manajemen perlu memastikan bahwa sistem kompensasi transparan dan dirasakan adil, serta terus berinvestasi dalam pelatihan komunikasi bagi semua tingkatan karyawan. Ini dapat mencakup sesi *briefing* rutin, penggunaan *platform* komunikasi internal yang interaktif, dan budaya *open-door policy* untuk umpan balik.

Menggabungkan strategi kompensasi yang menarik dengan praktik komunikasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Prioritas harus diberikan pada program yang mengintegrasikan kedua aspek ini, misalnya, dengan

mengkomunikasikan secara jelas bagaimana skema bonus dan insentif terkait langsung dengan target kinerja, atau dengan memastikan bahwa umpan balik kinerja disampaikan secara konstruktif dan tepat waktu. Dengan demikian, PT. Tritan Sologo Semesta dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variabel nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t$  tabel.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t$  tabel.

3. Secara Simultan terdapat pengaruh kompensasi dan komunikasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### Saran

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi PT. Tritan Sologo Semesta, hendaknya optimalisasi peranan sistem kompensasi, dengan meninjau dan perbarui skema gaji dan tunjangan secara berkala, kembangkan program insentif berbasis kinerja, promosikan keadilan dan transparansi dalam kompensasi. Selain itu lakukan peningkatan efektivitas komunikasi internal, melalui perkuat saluran komunikasi dua arah, berikan pelatihan komunikasi untuk manajer, dan membangun budaya umpan balik yang konstruktif. Hal ini juga harus bersinergi antara kompensasi dan komunikasi, dengan melakukan komunikasikan nilai kompensasi secara jelas, dan integrasikan komunikasi dalam proses penilaian kinerja dan pemberian kompensasi
2. Bagi karyawan pada PT. Tritan Sologo Semesta, hendaknya senantiasa bekerja secara disiplin dan meningkatkan kinerjanya secara berkala dan optimal,

melakukan komunikasi dua arah dengan rekan kerja dan atasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai masukan terkait pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, mempertimbangkan untuk mengidentifikasi dan meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau peluang pengembangan karier. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik dan memungkinkan.

### DAFTAR PUSTAKA

#### BUKU:

- Arief, Barda Nawawi, 2020. *Masalah Hukum Pidana dan Pemidanaan*. Jakarta : Kencana.
- \_\_\_\_\_ 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Edisi 14). Jakarta : Kogan Page.
- Armstrong, M, 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Edisi 14). Jakarta : Kogan Page, 2017
- Cangara, H, 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G, 2017. *Human Resource Management*. Boston : Pearson Education.
- Fahmi, I, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 25*. Semarang : Badan penerbit Universitas Ponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Organizational Behavior* (Edisi 12). Jakarta : Cengage Learning.
- Griffin, R. W, 2019. *Organizational Behavior* (Edisi 12). Jakarta : Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, H, 2017. *Teori Komunikasi* (Edisi Ketiga). Jakarta : Salemba Humanika.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Katz, D., & Kahn, R. L, 2018. *The Social Psychology of Organizations*. Jakarta : Wiley.
- Mangkunegara, A. P, 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Jakarta : Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Modern*. Jakarta: Alfabet.
- Nawawi, H, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nazir. Moh, 2015. *Metode penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P & Judge, T. A, 2019. *Organizational Behavior*. Jakarta : Pearson Education.
- Rusman, 2015. *Pembelajaran tematik terpadu teori , praktik dan penelitian*, Jakarta : Rajawali pers.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E, 2016, *Psychology and Work Today* . Boston : Pearson Education.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, S. P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinulingga, 2017. *Metode penelitian*. Medan : USU press.
- Sudarsono, S., & Suprpto, E, 2016. *Komunikasi dalam Kehidupan Sosial* (Edisi Kedua). Malang : UMM Press.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.