

PENGARUH KOMUNIKASI HRD DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INTAN PERTIWI INDUSTRI KOTA TANGERANG

Aryanti putri lestari,¹ Alamsyah,² Isni Yunisyafna Diah Delima,³

^{1,2} Universitas Islam Syekh Yusuf Jl.Babakan, RT.001,RW 003,kec. Tangerang, Kota Tangerang,Banten 15118

e-mail : 2201030127@students.unis.ac.id ¹

alamsyah@unis.ac.id ²

isni@unis.ac.id ³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi Human Resource Development (HRD) terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pertiwi Industri. Komunikasi HRD memiliki peran penting dalam penyampaian informasi, koordinasi kerja, serta peningkatan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 420 karyawan dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Variabel komunikasi HRD diukur melalui indikator kebutuhan informasi, umpan balik, kejujuran dan transparansi, partisipasi karyawan, serta komunikasi dua arah. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Data dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi HRD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperlancar pelaksanaan tugas, serta mendukung pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, komunikasi HRD menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Intan Pertiwi Industri.

Keywords: Komunikasi HRD, Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi, Produktivitas Kerja, Karyawan Produksi.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan unsur penting dalam organisasi yang berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, serta pengambilan keputusan. Dalam organisasi modern, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian pesan,

tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Katz dan Kahn (1978), organisasi merupakan system social yang keberlangsungannya sangat bergantung pada proses

komunikasi antaranggota organisasi (Katz & Kahn, 1978)

Perkembangan era digital dan persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk membangun sistem komunikasi internal yang efektif. Sektor manufaktur sebagai salah satu penyumbang terbesar perekonomian nasional memerlukan koordinasi dan komunikasi yang baik agar target produksi dapat tercapai secara optimal. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan komunikasi internal yang menyebabkan rendahnya produktivitas dan koordinasi kerja antardepartemen.

PT Intan Pertiwi Industri merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kawat las. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kendala komunikasi antara pihak Human Resource Development (HRD) dengan karyawan bagian produksi, seperti keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, serta kurang optimalnya komunikasi dua arah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi kerja, dan

menghambat pencapaian target produksi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dhone & Sarwoko, 2022), (IGBOKWE, 2024), serta (Kimani, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji komunikasi HRD sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor manufaktur masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi HRD terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Intan Pertiwi Industri Kota Tangerang.

2. PETUNJUK UMUM

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, ditemukan bahwa komunikasi antara HRD dan karyawan bagian produksi masih menghadapi beberapa tantangan, seperti perbedaan pemahaman terhadap informasi yang disampaikan, keterbatasan penyampaian umpan balik, serta potensi terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas kerja

karyawan dan pencapaian target produksi perusahaan.

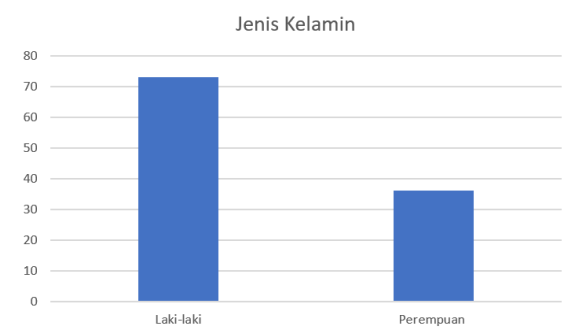
Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi yang telah bekerja minimal satu tahun di PT Intan Pertiwi Industri. Pemilihan responden tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami pola komunikasi yang diterapkan oleh HRD dalam lingkungan kerja. Selain itu, bagian produksi dipilih karena merupakan unit kerja yang berhubungan langsung dengan pencapaian target operasional perusahaan sehingga kinerjanya menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini, komunikasi HRD diukur melalui beberapa indikator, yaitu keterbukaan informasi, kesempatan memberikan umpan balik, kejelasan dan ketepatan pesan, transparansi kebijakan organisasi, serta respons HRD terhadap aspirasi dan keluhan karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, disiplin kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Kedua variabel tersebut digunakan untuk menganalisis sejauh mana

komunikasi HRD berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi di PT Intan Pertiwi Industri Kota Tangerang.

3. PENULISAN GAMBAR DAN TABEL

Penelitian ini melibatkan Sebanyak 100 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Seluruh data yang diperoleh dinyatakan lengkap dan layak untuk dianalisis. Responden merupakan karyawan bagian produksi PT Intan Pertiwi Industri yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form pada periode 20 April hingga 8 Mei 2026.



Gambar 1.
Bar chart jenis kelamin

Berdasarkan gambar 1, mayoritas responden merupakan karyawan laki-laki. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik

pekerjaan pada bagian produksi PT Intan Pertiwi Industri yang lebih banyak melibatkan aktivitas operasional dan teknis. Dengan demikian, komposisi responden dapat menggambarkan kondisi aktual tenaga kerja pada bagian produksi perusahaan.

Tabel 1.
Validitas variabel X

Variabel		r Hitun g	r Tab el	Keterang an
Variabel X	X1	0.741	0.195	Valid
	X2	0.724	0.195	Valid
	X3	0.732	0.195	Valid
	X4	0.799	0.195	Valid
	X5	0.786	0.195	Valid
	X6	0.724	0.195	Valid
	X7	0.683	0.195	Valid
	X8	0.746	0.195	Valid
	X9	0.780	0.195	Valid
	X10	0.725	0.195	Valid
	X11	0.742	0.195	Valid
	X12	0.738	0.195	Valid

Sumber SPSS 27

Tabel 2
Validitas variabel Y

Variabel		r Hitung	r Tabel	Keterangan
Variabel Y	Y1	0.794	0.195	Valid
	Y2	0.794	0.195	Valid
	Y3	0.805	0.195	Valid
	Y4	0.812	0.195	Valid
	Y5	0.846	0.195	Valid
	Y6	0.838	0.195	Valid
	Y7	0.801	0.195	Valid
	Y8	0.773	0.195	Valid

(Sumber spss 27)

Berdasarkan tabel 1 dan 2 pada hasil uji validitas pada variabel Komunikasi HRD (X) dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,195). Pada variabel Komunikasi HRD (X), nilai r hitung berkisar antara 0,683–0,799, sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berkisar antara 0,773–0,846. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka seluruh butir pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk

pengumpulan data dan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi terbuka manajer HRD terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target produksi.

Tabel 3

**Regresi Linear
Sederhana**

Variabel	B	Beta	T Hitung	Sig
Konstan	12.653	-	6,389	0,001
komunikasi HRD(X)	0,403	0,645	8,352	0,001

Sumber spss 27

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,653 + 0,403X$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi HRD akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi sebesar 0,403 satuan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,352 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi HRD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh manajer HRD, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target produksi.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi HRD memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Intan Pertiwi Industri. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka, jelas, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Keterbukaan informasi yang diberikan oleh HRD membantu karyawan memahami kebijakan perusahaan, target produksi, serta prosedur kerja yang harus dilaksanakan. Selain itu, komunikasi dua arah memungkinkan terjadinya proses umpan balik yang efektif sehingga berbagai kendala operasional dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori Komunikasi Organisasi Katz dan Kahn yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan elemen utama yang menghubungkan seluruh subsistem dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi yang lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi HRD berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Intan Pertiwi Industri Kota Tangerang. Komunikasi yang terbuka, jelas, transparan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan umpan balik mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama dalam tim.

Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang lebih terbuka, penguatan komunikasi dua arah, serta peningkatan respons terhadap aspirasi dan keluhan karyawan guna mendukung pencapaian target produksi perusahaan..

DAFTAR PUSTAKA

Dhone, M. Y., & Sarwoko, E. (2022).

Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 255–263.

<https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.6709>

IGBOKWE, P. I. (2024). Productivity strategies and employee. *Global Journal of Social Sciences*, 23, 97–102.

<https://doi.org/10.4314/gjss.v23i1.8>

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*.

Kimani, B. (2024). Internal Communication Strategies and Employee Engagement. *Journal of Public Relations*, 2(1), 13–24.

<https://doi.org/10.47941/jpr.1695>