Pengaruh Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lematang Coal Lestari

The Role of Health Volunteers in Ensuring the Success of GERMAS at the Pangkalan Susu Community Health Center, Langkat Regency

Vabel Riski Ananda[1]*, Fitri Asuri[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma
***Corresponding Author:** fitriasuri@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lematang Coal Lestari, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 95 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi kerja dan fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan serta melakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas kerja secara berkala sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan operasional perusahaan

Kata kunci: Leadership Communication Strategy, ASN Work Discipline, Fingerprint System, Takalar Regency

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work communication and work facilities on employee performance at PT Lematang Coal Lestari, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach with an associative method. The sample consists of 95 respondents, selected using a purposive sampling technique. Data were collected via questionnaires, and the analysis was conducted using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that both work communication and work facilities have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, work communication and work facilities also exert a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that effective communication and adequate work facilities are crucial factors in supporting the enhancement of employee performance. Therefore, it is recommended that the company improve the effectiveness of communication in the execution of work tasks, and periodically evaluate and upgrade work facilities in accordance with the needs of the employees and the operational demands of the company.

Keywords: *Leadership Communication Strategy, ASN Work Discipline, Fingerprint System, Takalar Regency*

ARTICLE IDENTIFIERS

ORIGINAL ARTICLE
Volume 9 No. 10, 2026
Pages 4824-4829
DOI: 10.56338/jks.v9i10.12084

ARTICLE HISTORY

Received: 19 August 2026
Revised: 29 September 2026
Accepted: 08 October 2026

CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik membutuhkan dukungan organisasi, termasuk komunikasi kerja yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2020; Kasmir, 2022; Afandi, 2021).

Komunikasi kerja berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi, umpan balik, dan koordinasi. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses transfer dan pemahaman makna, sehingga kejelasan dan ketepatan informasi sangat menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, dan hambatan koordinasi.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang tersedia, lengkap, layak, mudah digunakan, nyaman, dan aman dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2021). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja maupun fasilitas kerja berkaitan positif dengan kinerja karyawan (Meliani & Siagian, 2022; Nugroho & Santoso, 2022; Handayani, 2023; Saputra, 2023).

PT Lematang Coal Lestari sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor pertambangan membutuhkan koordinasi, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan data penelitian, pencapaian hasil kerja karyawan pada periode Januari–Mei 2026 belum mencapai target perusahaan. Rata-rata pencapaian seluruh indikator berada di bawah target, sementara hasil observasi awal menunjukkan adanya kendala dalam penyampaian job description yang masih dilakukan secara manual serta keterbatasan fasilitas transportasi bagi karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lematang Coal Lestari.

METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengumpulan serta analisis data dalam bentuk angka. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Lematang Coal Lestari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada suatu periode tertentu untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lematang Coal Lestari. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja yang relevan dengan tujuan penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah seminar proposal hingga proses pengumpulan dan pengolahan data selesai.

Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Lematang Coal Lestari. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai komunikasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, informasi yang berkaitan dengan karyawan, buku, artikel ilmiah, penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.637 karyawan, sedangkan sampel penelitian berjumlah 95 responden. Penentuan sampel

CC BY-SA 4.0

dilakukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian penting dalam penelitian karena digunakan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan program statistik.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan komunikasi kerja dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 95 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki. Berdasarkan lama bekerja, kelompok dengan masa kerja 6–10 tahun merupakan kelompok terbesar. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami pola komunikasi, penggunaan fasilitas, dan pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	83 (87,4%)
Jenis kelamin	Perempuan	12 (12,6%)
Lama bekerja	12–23 bulan	8 (8,4%)
Lama bekerja	2–5 tahun	31 (32,6%)
Lama bekerja	6–10 tahun	36 (37,9%)
Lama bekerja	>10 tahun	20 (21,1%)

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Aspek dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan aspek dengan nilai terendah adalah kualitas pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu telah menjadi kekuatan kinerja, sementara konsistensi kualitas hasil kerja masih dapat ditingkatkan.

Variabel komunikasi kerja menunjukkan kondisi yang relatif kurang baik. Aspek yang paling perlu diperhatikan adalah kemudahan bahasa dalam penyampaian informasi dan intensitas komunikasi rutin dengan atasan. Sebaliknya, pemberian masukan untuk perbaikan hasil kerja serta keterbukaan atasan terhadap saran memperoleh penilaian relatif lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki kejelasan, ketepatan waktu, dan kontinuitas penyampaian informasi.

Fasilitas kerja berada pada kategori baik hingga sangat baik. Aspek kelengkapan fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan kelengkapan peralatan kerja merupakan aspek dengan penilaian relatif terendah. Walaupun demikian, fasilitas secara umum dinilai memadai, mudah digunakan, nyaman, serta mendukung keselamatan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil regresi linier berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	0,241	5,787	0,000
Komunikasi kerja	0,964	10,360	0,000
Fasilitas kerja	0,603	8,221	0,002

CC BY-SA 4.0

Hasil regresi menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan fasilitas kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh positif komunikasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin efektif informasi disampaikan, semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, target, dan prosedur kerja. Temuan ini sejalan dengan Meliani dan Siagian (2022), Rahmawati (2021), Fadilah dan Yuniarti (2022), serta Shavira, Muharam, dan Atika (2024), yang menunjukkan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan kualitas kerja.
Dalam konteks PT Lematang Coal Lestari, hasil tersebut relevan dengan adanya kendala pembagian job description yang masih dilakukan secara manual dan belum konsistennya pelaksanaan P5M. Perusahaan perlu memperkuat briefing kerja, menyederhanakan bahasa penyampaian instruksi, mempercepat distribusi informasi, serta membangun komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan.
Pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa ketersediaan sarana yang memadai membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih aman, nyaman, dan efisien. Temuan ini sejalan dengan Putri, Zulfadil, dan Maulida (2020), Nugroho dan Santoso (2022), Handayani (2023), dan Saputra (2023). Meskipun fasilitas secara umum dinilai baik, aspek kelengkapan peralatan kerja masih perlu diperhatikan. Perusahaan juga perlu mengevaluasi kebutuhan fasilitas pendukung, termasuk fasilitas transportasi bagi karyawan sesuai tuntutan operasional.
Secara simultan, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terbukti menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Komunikasi yang baik tanpa dukungan fasilitas yang memadai dapat membatasi efektivitas pekerjaan, demikian pula fasilitas yang lengkap tidak akan optimal apabila informasi dan koordinasi kerja tidak berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan Wijaya dan Arifin (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lematang Coal Lestari. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan organisasi melalui sistem komunikasi yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai. Perusahaan disarankan meningkatkan kejelasan dan intensitas komunikasi melalui briefing serta koordinasi rutin, memperkuat komunikasi dua arah, dan mengevaluasi kelengkapan peralatan kerja secara berkala. Peningkatan kualitas hasil kerja juga perlu didukung melalui pengawasan, evaluasi, umpan balik, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

SARAN

Sebagai upaya untuk memperkuat strategi komunikasi pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja ASN di Kabupaten Takalar—khususnya pada perangkat daerah (OPD) yang memiliki karakteristik tugas lapangan yang tinggi—diperlukan langkah-langkah perbaikan yang lebih adaptif dan kontekstual. Perbaikan ini bertujuan untuk memastikan bahwa strategi komunikasi tidak sekadar bersifat formal, tetapi juga mampu menjembatani kesenjangan antara kebijakan disiplin dengan realitas pekerjaan sehari-hari ASN.
Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan masih adanya kesenjangan antara strategi komunikasi pimpinan dengan karakteristik tugas lapangan di dua OPD yang menjadi fokus penelitian, diperlukan upaya perbaikan yang lebih adaptif dan kontekstual.
Bagi BKPSDM Kabupaten Takalar, selaku sektor utama dalam pengembangan sumber daya manusia ASN, disarankan untuk segera menyelenggarakan pelatihan komunikasi kepemimpinan yang adaptif secara berkala,

CC BY-SA 4.0

khususnya bagi kepala OPD teknis maupun OPD yang banyak menangani tugas lapangan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pimpinan dalam membangun iklim komunikasi yang suportif dan terbuka, sebagaimana disarankan oleh Redding. Selain itu, BKPSDM perlu melakukan evaluasi triwulanan terhadap efektivitas sistem absensi sidik jari (fingerprint) serta merumuskan rekomendasi kebijakan disiplin yang lebih fleksibel, termasuk penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) kehadiran hibrida yang mengintegrasikan pencatatan sidik jari dengan mekanisme pelaporan kegiatan lapangan berbasis bukti digital. Di tingkat OPD, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika serta Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) diharapkan dapat memperkuat komunikasi internal dua arah melalui rapat mingguan yang lebih substantif, di mana staf diberikan ruang untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dalam penugasan lapangan. Pengembangan mekanisme yang transparan untuk mencatat kegiatan lapangan juga perlu dilakukan sebagai pelengkap sistem absensi sidik jari, agar ASN merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Terakhir, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi dengan pendekatan metode campuran (mixed-method) yang mengukur secara kuantitatif dampak strategi komunikasi pimpinan terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik di OPD yang serupa. Perbandingan antarwilayah juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik terbaik dalam penegakan disiplin ASN di daerah yang memiliki karakteristik geografis dan tugas lapangan yang serupa dengan Kabupaten Takalar. Dengan penerapan saran-saran tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan strategi komunikasi pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja ASN di Kabupaten Takalar dapat menjadi lebih efektif, adaptif, dan manusiawi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan tingkat kedisiplinan, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik bagi masyarakat Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani. (2021). Communication strategies of school principals in improving teacher discipline in State High Schools in Makassar [Thesis, State University of Makassar].

Arizona, R., et al. (2024). The role of formal and informal communication in improving the performance of ASN in the local government environment. Journal of Public Administration, 11(3), 78–95.

Bass, B. M. (1990). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Dienovyna, E. (2015). The role of leadership communication to subordinates in improving excellent service (Study on the Integrated Licensing Service Agency of Banjarbaru City, South Kalimantan Province) [Thesis, Lambung Mangkurat University].

Effendy, O. U. (2018). Communication Science: Theory and Practice. Teenager Rosdakarya.

Firmansyah. (2020). The influence of leadership communication style on the work discipline of civil servants in Gowa Regency [Thesis, Hasanuddin University].

Gentleman. (2018). The Influence of Leadership Communication on Employee Performance at PT. Alexa Medika Makassar Branch. [Thesis]. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar.

Hidayat, A. (2026). Leadership communication in public organizations: Strategies and challenges in the digital age. Journal of Communication Sciences, 18(1), 45–62.

Mulyana, D. (2018). Communication Science: An Introduction. Teenager Rosdakarya.

Ni'matullah, N. (2019). The pattern of organizational communication between superiors and subordinates at PT. Dwikarya Prasetya Nusantara Surabaya. [Thesis]. Communication Science Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Ampel State Islamic University Surabaya.

Takalar Regent Regulation Number 14 of 2022 concerning Additional Employee Income Reduction (TPP) Due to Disciplinary Violations.

Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. (2021). Statute Book of the Republic of Indonesia Year 2021 Number 206.

Redding, W. C. (1972). Communication within the organization: An interpretive review of theory and research. Industrial Communication Council.

Rusnawati, R. (2020). Leadership communication strategies in increasing employee performance motivation at the Gayo Lues Transportation Office. Al-Ijtimaiyyah Journal, 6(2), 89–110. https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/PMI/article/view/7845

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Sari. (2022). The effectiveness of socialization of ASN discipline regulations in improving employee performance [Thesis, University of Indonesia].

CC BY-SA 4.0

Suhendri, A., et al. (2025). Strategic communication management in organizations in the digital age: A contextual approach in the Indonesian public sector. Indonesian Journal of Communication, 14(2), 112–130.

Sugiyono. (2019). Qualitative research methods. Alphabet.

Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (as amended by Law Number 20 of 2023).

Wahyuni. (2019). The role of internal communication in the formation of a discipline culture in Bima City government agencies [Thesis, Halu Oleo University].

CC BY-SA 4.0