



Pengaruh Usia dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta

Arfah Putria^{1*}, Prihatina Jati², Fahmi Kamal³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

* E-mail Korespondensi: putriaarfah@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-07-2026

Revision: 01-08-2026

Published: 11-09-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1637

A B S T R A K

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena mencerminkan hasil kerja individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya usia dan komunikasi kerja. Usia berkaitan dengan pengalaman dan kematangan dalam bekerja, sedangkan komunikasi kerja berperan dalam memperlancar penyampaian informasi, koordinasi, dan kerja sama antarpegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh usia dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 40 karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula komunikasi kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Usia, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

A B S T R A C T

In an era of increasingly fierce business competition, companies are required to manage human resources effectively and efficiently in order to improve organizational

Acknowledgment



productivity and competitiveness. Employee performance is a key indicator in assessing the success of human resource management, as it reflects an individual's work output—both in terms of quality and quantity—in accordance with their assigned responsibilities. Employee performance is a critical factor in determining a company's success in achieving its organizational goals. Performance is influenced by various factors, including age and workplace communication. Age is related to work experience and maturity, while workplace communication plays a role in facilitating the exchange of information, coordination, and cooperation among employees. This study aims to analyze the influence of age and workplace communication on employee performance at PT Rengganis Prima Gemilang in Jakarta. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 40 employees, and a saturation sampling technique was used, meaning the entire population was included in the sample. Data were collected via a questionnaire that had passed validity and reliability tests, then analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate that age has a positive and significant effect on employee performance, as does workplace communication. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance.

Key word: Human Resource Management, Age, Workplace Communication, Employee Performance, Multiple Linear Regression

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sebayang et al., 2023), manajemen sumber daya manusia merupakan perangkat organisasi, proses, dan pemanfaatan sistem yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena mencerminkan hasil kerja individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan penjelasan

4197

tersebut maka adanya peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam setiap organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja (Hasibuan, 2021). Faktor individu seperti usia sebagai karakteristik demografis dapat dikaitkan dengan perbedaan pola kerja dan cara individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, faktor organisasi seperti komunikasi kerja berperan dalam memperlancar penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta kerja sama antar karyawan (Robbins & Judge, 2020). Adanya beberapa faktor tersebut, berkaitan dengan usia dan komunikasi kerja merupakan dua faktor yang cukup relevan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks ketenagakerjaan nasional, Indonesia berada pada fase bonus demografi dengan dominasi penduduk usia produktif sebesar 70,72% dari total populasi, serta adanya keberagaman usia tenaga kerja yang ditandai dengan 24,28% berasal dari generasi muda (*Gen Z*) (Badan Pusat Statistik, 2023; Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi dihadapkan pada tenaga kerja lintas generasi yang berpotensi memengaruhi pola kerja dan komunikasi dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan menjadi isu krusial dalam organisasi modern karena masih rendahnya tingkat keterlibatan dan produktivitas tenaga kerja secara global. Laporan *State of the Global Workplace* menunjukkan bahwa hanya sekitar 23% karyawan yang tergolong engaged atau memiliki kinerja tinggi, sementara 59% lainnya berada pada kategori tidak engaged dan 18% *actively disengaged*, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan kinerja optimal (Gallup, 2023). Rendahnya kinerja ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya adalah komunikasi kerja dalam organisasi. Studi menunjukkan bahwa sekitar 86% karyawan dan eksekutif mengakui bahwa kegagalan komunikasi merupakan penyebab utama ketidakefektifan kerja, bahkan organisasi dengan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% (Holmes, 2019). Hal ini menegaskan bahwa komunikasi kerja memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

Faktor komunikasi, aspek demografis seperti usia juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa kelompok usia produktif, khususnya rentang 25–44 tahun, mendominasi tenaga kerja aktif dengan persentase sekitar



58%, yang menunjukkan bahwa usia berada pada fase optimal dalam mendukung produktivitas kerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa faktor demografis, termasuk usia dan pengalaman kerja, dapat menjelaskan hingga sekitar 65% variasi dalam kinerja karyawan, di mana kinerja cenderung meningkat seiring bertambahnya usia hingga mencapai titik tertentu sebelum mengalami penurunan (Ng, T. W. H., & Feldman, 2013). Lebih lanjut, komunikasi internal yang efektif juga terbukti mampu meningkatkan kinerja tim hingga 20–25%, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menurunkan efisiensi kerja hingga 30% (Men, 2014). Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh usia dan komunikasi kerja terhadap kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks spesifik perusahaan, khususnya pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan tersebut secara empiris dalam konteks organisasi yang berbeda.

Pada implementasinya seringkali kondisi berkaitan dengan faktor usia dan bentuk komunikasi yang baik belum sepenuhnya dapat tercapai dalam praktik organisasi. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil observasi awal pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta, diketahui bahwa komposisi karyawan didominasi oleh karyawan dengan usia yang relatif lebih tinggi. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap terjadinya *communication gap* sehingga proses komunikasi menjadi berjalan tidak maksimal. Diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa perbedaan usia mencerminkan adanya variasi dalam pola komunikasi dalam pekerjaan sehari-hari, terutama dalam hal penyampaian informasi dan respons terhadap tugas. Hasil pengamatan juga menunjukkan adanya keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya koordinasi antar karyawan, serta terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan pra-survei sederhana, sebagian karyawan menilai bahwa komunikasi kerja belum berjalan secara optimal dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh (Cahyono et al., 2019), (Safarini et al., 2020), serta (Wong & Askiah, 2021) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada komunikasi kerja sebagai variabel utama terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, usia umumnya hanya dimasukkan sebagai bagian dari karakteristik individu



secara umum dan belum banyak diteliti sebagai variabel independen yang berdiri sendiri. Selain itu, penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh usia dan komunikasi kerja secara simultan dalam satu model penelitian masih terbatas, khususnya pada perusahaan dengan dominasi karyawan usia yang lebih tinggi seperti pada objek penelitian ini.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, yaitu belum adanya kajian yang secara spesifik menguji usia sebagai variabel independen bersama komunikasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dengan karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh usia yang lebih tinggi.

Kondisi empiris pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta menunjukkan adanya dominasi karyawan dengan usia yang lebih tinggi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perbedaan dalam pola komunikasi, baik dalam penggunaan media komunikasi, kecepatan respons, maupun gaya penyampaian informasi. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola secara sistematis, maka dapat menimbulkan risiko berupa miskomunikasi dan keterlambatan koordinasi. Adanya kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja serta memicu potensi konflik antar karyawan. Dampak tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dan memerlukan bentuk observasi yang mendalam untuk memiliki strategi yang lebih relevan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena masih terdapat keterbatasan penelitian terdahulu yang umumnya hanya meneliti komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan atau menempatkan usia sebatas karakteristik individu tanpa diuji secara spesifik sebagai variabel independen. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh usia terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang belum konsisten, sehingga diperlukan pengujian kembali dalam konteks organisasi yang berbeda. PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta memiliki karakteristik tenaga kerja dengan dominasi usia yang lebih tinggi sehingga memberikan konteks penelitian yang lebih spesifik dan relevan untuk dikaji. Apabila kondisi komunikasi kerja dan perbedaan usia ini tidak dikelola secara tepat, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan efektivitas kerja, rendahnya koordinasi antar karyawan, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga menurunnya kualitas kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh usia dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan penting dilakukan guna



menghasilkan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam menyusun pola komunikasi kerja yang lebih efektif sesuai karakteristik usia tenaga kerja, sekaligus memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Desain penelitian yang digunakan adalah explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari usia (X1) dan komunikasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian hubungan antar variabel dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel tersebut sama dengan jumlah populasi karena penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) tertutup, yaitu kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang telah disusun secara sistematis dan responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan pilihan yang telah disediakan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang dibutuhkan, yaitu data primer dan data sekunder, serta karakteristik masing-masing variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket), pengumpulan data demografis responden, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik, seperti IBM SPSS Statistics versi 27, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan sistematis.

Hipotesis:

- H1:** Usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta.
- H2:** Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta.
- H3:** Usia dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4201

karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta.

HASIL

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan total skor variabel.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X2)

X2.1	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.2	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.3	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X2.4	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.5	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X2.6	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X2.7	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.8	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.9	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.9	N	40

X2.10	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
Komunikasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,312 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Nilai r hitung masing-masing item berkisar antara 0,461 hingga 0,655, yaitu X2.1 sebesar 0,556, X2.2 sebesar 0,655, X2.3 sebesar 0,495, X2.4 sebesar 0,603, X2.5 sebesar 0,492, X2.6 sebesar 0,493, X2.7 sebesar 0,536, X2.8 sebesar 0,564, X2.9 sebesar 0,538, dan X2.10 sebesar 0,461. Selain itu, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara setiap item pernyataan dengan total skor variabel Komunikasi Kerja.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Pearson Correlation	.533**	.324*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000
	N	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.521**	.418**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000
	N	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.412**	.472**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000
	N	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.099	.649**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.544	.000	.000
	N	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.174	.503**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.283	.001	.000
	N	40	40	40

Y.6	Pearson Correlation	1	.259	.618**
	Sig. (2-tailed)		.106	.000
	N	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.259	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.106		.000
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.618**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,312 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Nilai r hitung masing-masing item pernyataan yaitu Y.1 sebesar 0,736, Y.2 sebesar 0,746, Y.3 sebesar 0,755, Y.4 sebesar 0,672, Y.5 sebesar 0,641, Y.6 sebesar 0,618, dan Y.7 sebesar 0,746. Seluruh nilai r hitung tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan antara setiap item pernyataan dengan total skor variabel Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,721 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar daripada nilai standar reliabilitas yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Kerja (X2) memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,827 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar daripada nilai standar reliabilitas yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		40
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.8298726
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.060
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.592
	99% Confidence Interval	Lower Bound .579
		Upper Bound .605

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.308	5.723			.403	.689		
Usia	.085	.031	.338		2.700	.010	.963	1.038
Komunikasi Kerja	.553	.136	.510		4.067	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa variabel Usia (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,963 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,038. Sementara itu, variabel Komunikasi Kerja (X2) juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,963 dan nilai VIF sebesar 1,038. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga memenuhi kriteria uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.308	5.723			.403	.689
Usia	.085	.031	.338		2.700	.010
Komunikasi Kerja	.553	.136	.510		4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,308 + 0,085X_1 + 0,553X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,308 menunjukkan bahwa apabila variabel Usia (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 2,308.
2. Koefisien regresi variabel Usia (X1) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa setiap peningkatan usia sebesar 1 tahun, dengan asumsi variabel Komunikasi Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,085 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi Kerja sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Usia tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,553 satuan.

Uji t Parsial

Tabel 8. Uji t Parsial

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardize Coefficients Beta	t	Sig.
Model					
1	(Constant)	2.308		.403	.689
	Usia	.085	.338	2.700	.010
	Komunikasi Kerja	.553	.510	4.067	.000

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa Usia (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) dan hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.440	.410	2.905

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Usia

Sumber: Output SPSS 27 2026 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,440 atau 44,0%. Hal ini

4207



menunjukkan bahwa variabel Usia (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,0%. Sementara itu, 56,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Usia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Usia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bertambah usia karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami peningkatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang berkontribusi dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa usia merupakan salah satu karakteristik individu yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja karena berkaitan dengan tingkat kedewasaan, pengalaman, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seiring bertambahnya usia, seseorang umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga lebih mampu mengambil keputusan, menghadapi permasalahan, dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara efektif.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai media penyampaian informasi yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, (Hasibuan, 2021) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sarana yang digunakan pimpinan untuk menyampaikan instruksi, arahan, dan informasi kepada karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh (Sinambela, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja merupakan proses



interaksi antarindividu dalam organisasi yang bertujuan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selanjutnya, (Kasmir, 2022) menegaskan bahwa komunikasi kerja berperan dalam memperlancar arus informasi dan memperkuat koordinasi antarbagian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif.

Pengaruh Usia dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diketahui bahwa variabel Usia (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila didukung oleh karakteristik usia yang sesuai serta komunikasi kerja yang berjalan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun faktor organisasi. Dalam penelitian ini, usia merepresentasikan karakteristik individu yang berkaitan dengan pengalaman, kedewasaan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan komunikasi kerja merupakan faktor organisasi yang berperan dalam memperlancar penyampaian informasi, koordinasi, serta kerja sama antarpegawai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh usia dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rengganis Prima Gemilang Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1. Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,700 dengan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa usia memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,067 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang efektif mampu

4209



meningkatkan koordinasi, memperlancar penyampaian informasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta mendukung penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Usia dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,551 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Selanjutnya, kontribusi variabel penelitian terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,440, yang berarti variabel usia dan komunikasi kerja mampu menjelaskan 44,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 56,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra Publishing.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Ambarwati, A., Sundari, S., Pakpahan, M., & Sarjana, P. P. (2025). *Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review*. 3(2022).
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2017). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijayantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.



- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx%0A>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harries Madiistriyatno, & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan* (1st ed.). Indigo Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, Ed.).
- Holmes, D. (2019). *The cost of poor communication*. Grammarly Business.
<https://www.grammarly.com/business/learn/cost-of-poor-communication%0A>
- John W. Creswell. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2023). *Kementerian Komunikasi dan Informatika*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2018). Improving the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kumbadewi Luh Sri, Wayan, S. I., & Susila Gede Putu Agus Jana. (2021). *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. 9.
- Mahfudz, I. Z., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2023). Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i2.59>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Men, L. R. (2014). *Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction*. *Public Relations Journal*, 8(1).
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., Ramadhani, Z. I., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan*. 3(6), 674–681.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). *Age and work performance: The moderating effects of job characteristics*. *Journal of Management*, 39(1), 1–35.
<https://doi.org/10.1177/0149206312455247>
- Rensis Likert. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Robbins & Judge. (2020). *Organizational Behavior*.
http://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=_cwqtgEACAAJ&redir_esc=y



- Safarini, N., KRAKATAU, S., Asih, D. F., & KRAKATAU, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(16010003).
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17116>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Widodo, Dwanita, Z., Wijastuti, S., Rini, A., Al, H. S., Zailani, D., & Abdullah. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah dan Umur terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif*. 20221125.
- Wong, E., & Askiah. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 887–894.