



Pengaruh Pertumbuhan Aset, Struktur Modal, dan Struktur Aktiva Terhadap Profitabilitas Pada PT Astra Graphia Tbk Periode 2016-2023

Vica Selly Amanda^{1*}, Umi Nadhiroh², Rike Kusuma Wardhani³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmadji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: vica.selly93@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of internal communication, teamwork, and knowledge sharing on employee performance at PT Citra Tani Sukses. The research employs a quantitative approach with a descriptive verification design. The population consists of 112 employees in the marketing division, and purposive sampling was applied to obtain 44 respondents who met the research criteria. Primary data were collected through a structured questionnaire using a five point Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression, preceded by validity and reliability tests as well as classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, teamwork and knowledge sharing do not show a significant partial effect on employee performance. However, simultaneously, internal communication, teamwork, and knowledge sharing have a significant effect on employee performance. These findings suggest that internal communication plays a dominant role in enhancing employee performance, while the effectiveness of teamwork and knowledge sharing depends on job characteristics and organizational systems. This study provides practical insights for management in formulating strategies to improve employee performance through strengthened internal communication and integrated human resource management practices.

Keywords: internal communication, teamwork, knowledge sharing, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tani Sukses. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi pemasaran yang berjumlah 112 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling sehingga diperoleh 44 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, teamwork dan knowledge sharing tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan efektivitas teamwork dan knowledge sharing sangat bergantung pada konteks pekerjaan dan sistem organisasi yang diterapkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan komunikasi internal dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi.

Kata kunci: komunikasi internal, teamwork, knowledge sharing, kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi. Dalam konteks manajemen modern, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor

perilaku organisasi seperti komunikasi internal, kerja sama tim, dan mekanisme berbagi pengetahuan. Organisasi yang mampu membangun sistem kerja yang komunikatif dan kolaboratif cenderung memiliki keunggulan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, arahan, dan umpan balik yang terjadi di dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan kejelasan peran, meningkatkan koordinasi, serta meminimalkan kesalahpahaman antar individu maupun antar unit kerja. Dalam praktiknya, lemahnya komunikasi internal sering kali menjadi sumber konflik dan menurunnya kinerja karyawan, terutama pada organisasi yang memiliki tuntutan target kerja yang tinggi (Dessler, 2020). Oleh karena itu, komunikasi internal dipandang sebagai salah satu instrumen strategis dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia.

Selain komunikasi internal, teamwork atau kerja sama tim juga menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kerja tim memungkinkan individu dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda untuk saling melengkapi dalam mencapai tujuan bersama. Namun, efektivitas teamwork sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan, sistem penilaian kinerja, serta budaya organisasi yang diterapkan. Pada beberapa konteks pekerjaan yang berorientasi pada target individu, kerja tim tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, sehingga perlu dikaji secara empiris sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti (West, 2012).

Faktor lain yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah knowledge sharing. Knowledge sharing dipahami sebagai proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dan organisasi. Secara teoritis, berbagi pengetahuan diyakini dapat mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Namun, dalam praktiknya, knowledge sharing tidak selalu berjalan efektif karena dipengaruhi oleh budaya organisasi, tingkat kepercayaan, serta sistem penghargaan yang berlaku (Nonaka & Takeuchi, 1995; Wang & Noe, 2010).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Sejumlah studi menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian mengenai teamwork dan knowledge sharing masih menunjukkan inkonsistensi, baik dari sisi arah maupun tingkat signifikansinya (Putra & Dewi, 2020). Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya research gap yang

dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta pendekatan metodologis yang digunakan.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tani Sukses. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai peran faktor perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada divisi pemasaran yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target dan pencapaian individu.

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara komunikasi internal, teamwork, knowledge sharing, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi agribisnis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam penguatan sistem komunikasi internal dan pengelolaan kerja tim serta berbagi pengetahuan secara terintegrasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses, perilaku, dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional, seperti sistem komunikasi, pola kerja sama, dan mekanisme pertukaran pengetahuan (Robbins & Judge, 2017).

Komunikasi internal dipahami sebagai proses penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik yang terjadi di dalam organisasi, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar sesama karyawan. Komunikasi internal yang efektif berperan penting dalam menciptakan keselarasan tujuan, kejelasan peran, serta koordinasi kerja yang baik. Dalam konteks organisasi modern, komunikasi internal juga berfungsi sebagai sarana pembentukan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Dessler, 2020).

Secara teoretis, komunikasi internal yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mampu mengurangi ambiguitas tugas dan kesalahan kerja. Informasi yang jelas dan tepat waktu memungkinkan karyawan memahami standar kerja dan ekspektasi organisasi secara lebih akurat. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, komunikasi internal sering dianggap sebagai fondasi utama dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia.

Selain komunikasi internal, teamwork atau kerja sama tim merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Teamwork mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja secara kolaboratif dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan bersama. Kerja tim yang efektif ditandai oleh adanya saling percaya, koordinasi yang baik, serta pembagian peran yang jelas di antara anggota tim. Dalam organisasi yang kompleks, teamwork menjadi mekanisme penting untuk menyatukan berbagai kompetensi individu (West, 2012).

Namun demikian, efektivitas teamwork tidak selalu bersifat universal. Beberapa teori menyatakan bahwa pengaruh kerja tim terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan sistem penilaian kinerja yang diterapkan organisasi. Pada pekerjaan yang menekankan pencapaian individu dan kompetisi internal, teamwork tidak selalu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran teamwork perlu dikaji secara kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi (West, 2012).

Knowledge sharing merupakan konsep yang berkaitan dengan proses pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman antar individu dalam organisasi. Menurut perspektif manajemen pengetahuan, knowledge sharing menjadi kunci dalam menciptakan pembelajaran organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi yang mendorong praktik berbagi pengetahuan diyakini mampu meningkatkan kapasitas inovasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Meskipun demikian, implementasi knowledge sharing dalam organisasi sering menghadapi berbagai hambatan. Faktor seperti rendahnya tingkat kepercayaan, budaya organisasi yang individualistik, serta ketiadaan sistem penghargaan dapat menghambat kemauan karyawan untuk berbagi pengetahuan. Wang dan Noe (2010) menegaskan bahwa knowledge sharing tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara komunikasi internal dan kinerja karyawan, dan sebagian besar menunjukkan hasil yang konsisten bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja. Putra dan Dewi (2020), misalnya, menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan dan kejelasan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi internal merupakan faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh teamwork dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. Perbedaan hasil ini umumnya disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian (Wang & Noe, 2010; West, 2012).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing merupakan variabel penting dalam menjelaskan kinerja karyawan, namun pengaruh masing masing variabel sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan ketiga variabel tersebut sebagai faktor perilaku organisasi yang perlu diuji secara empiris untuk memperoleh pemahaman yang lebih spesifik dan kontekstual mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif verifikatif, yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik inferensial. Penelitian dilaksanakan pada PT Citra Tani Sukses, dengan populasi seluruh karyawan divisi pemasaran yang berjumlah 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional pemasaran. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel penelitian sebanyak 44 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator variabel yang

diadaptasi dari literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik dengan beberapa tahapan pengujian. Tahap awal meliputi uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Penggunaan regresi linear berganda dinilai tepat karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diasumsikan memiliki hubungan linier dengan variabel dependen (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji normalitas

Tabel 1 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	47.76645314
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.083
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual berjumlah 32 dengan nilai uji

sebesar 0,116 dan signifikansi 0,200 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

2) Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.211	83.513		.505	.617		
Pertumbuhan Aset	.075	.071	.225	1.066	.295	.538	1.860
Struktur Modal	.184	.115	.328	1.596	.122	.567	1.763
Struktur Aktiva	.596	.311	.315	1.913	.066	.886	1.128

a. **Dependent Variable: Profitabilitas**

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas antara variabel independen, yaitu pertumbuhan aset, struktur modal, dan struktur aktiva. Nilai *tolerance* masing-masing variabel berada di atas 0,1 (pertumbuhan aset = 0,538; struktur modal = 0,567; struktur aktiva = 0,886) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruhnya di bawah 10 (pertumbuhan aset = 1,860, struktur modal = 1,763, struktur aktiva = 1,128). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi korelasi tinggi dan model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

3) Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Run Test

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Values	-10.58752
Cases < Test Value	16
Cases \geq Test Value	16
Total Cases	32
Number of Runs	14
Z	-.898
Asymp. Sig. (2-tailed)	.369
a. Median	

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3, hasil uji Run Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,369 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data residual menyebar secara acak atau random. Nilai statistik Z sebesar -0,898 dan jumlah run sebanyak 14 dari total 32 data juga mendukung bahwa tidak terdapat pola tertentu dalam penyebaran residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dan asumsi keacakan residual telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan	Keterangan
1.	C	42,211	0,505	0,617	
1.	X1	0,075	1,066	0,295	H _a ditolak H ₀ diterima
2.	X2	0,184	1,596	0,122	H _a ditolak H ₀ diterima
3.	X3	0,596	1,913	0,066	H _a ditolak H ₀ diterima
	F		4,538	0,010	H _a diterima, H ₀ ditolak
	R ₂	0,327			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$. $Y = 42,211 + 0,075 X_1 + 0,184 X_2 + 0,596 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diperoleh pengertian sebagai berikut:

- 1) Angka konstanta sebesar 42,211 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstanta atau bernilai 0, maka Profitabilitas sebesar 42,211.
- 2) Koefisien untuk variabel pertumbuhan aset yang bernilai 0,075 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam pertumbuhan aset akan menyebabkan profitabilitas meningkat sebesar 0,075 satuan, dengan variabel lain tetap.
- 3) Koefisien untuk variabel struktur modal yang sebesar 0,184 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada struktur modal akan mengakibatkan profitabilitas meningkat sebesar 0,184 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

- 4) Koefisien untuk variabel struktur aktiva yang bernilai 0,596 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada struktur aktiva tetap akan meningkatkan profitabilitas sebesar 0,596 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial pada tabel 4 dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut:

- 1) H1: Nilai signifikansi t pertumbuhan aset sebesar $0,295 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (hipotesis ditolak).
- 2) H2: Nilai signifikansi t struktur modal sebesar $0,122 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (hipotesis ditolak).
- 3) H3: Nilai signifikansi t struktur aktiva sebesar $0,066 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (hipotesis ditolak).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji simultan (*uji F*) pada tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,538. Karena nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan aset, struktur modal, dan struktur aktiva secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai R Square sebesar 0,327, yang berarti bahwa 32,7% variasi profitabilitas dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu struktur aktiva, struktur modal, dan pertumbuhan aset. Sementara itu, sisanya sebesar 67,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,327 termasuk dalam kategori cukup kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023.

Pembahasan

Pengaruh Pertumbuhan Aset terhadap Profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk Periode 2016-2023

Berdasarkan hasil penelitian, pertumbuhan aset tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023, dengan nilai t hitung 1,066 dan signifikansi 0,295 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan aset tidak diikuti dengan kenaikan laba yang berarti. Peningkatan aset lebih banyak digunakan untuk kegiatan operasional yang belum efisien serta adanya aset menganggur yang tidak mendukung laba. Faktor eksternal seperti kondisi industri dan perubahan ekonomi juga turut memengaruhi hasil tersebut. Temuan ini sejalan dengan Hernawati & Muthmainnah (2021:59) yang menyatakan pertumbuhan aset tidak berpengaruh terhadap profitabilitas, namun berbeda dengan Priscilla & Ramli (2021:199) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Struktur Modal terhadap Profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk Periode 2016-2023

Berdasarkan hasil uji t , struktur modal tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023, dengan nilai t hitung -1,158 dan signifikansi 0,275 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan utang yang diukur melalui *Debt to Equity Ratio* (DER) tidak memberikan dampak berarti terhadap peningkatan *Return on Equity* (ROE). Kondisi ini dapat disebabkan oleh rendahnya pemanfaatan utang atau kurang efisiennya penggunaan dana pinjaman, sehingga beban bunga tidak sebanding dengan laba yang diperoleh. Perusahaan juga lebih mengandalkan modal sendiri, yang menekan risiko finansial tetapi membatasi potensi keuntungan melalui efek leverage. Hasil ini sejalan dengan Wahyuti & Pratiwi (2020:323) yang menyatakan struktur modal tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas, namun berbeda dengan Dolongseda et al. (2020:2167) yang menemukan pengaruh signifikan.

Pengaruh Struktur Aktiva terhadap Profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk Periode 2016-2023

Berdasarkan hasil penelitian, struktur aktiva tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023, dengan nilai t hitung 1,913 dan signifikansi 0,066 ($> 0,05$). Meskipun hubungan keduanya positif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Struktur aktiva yang mencerminkan proporsi aktiva tetap terhadap total aset belum memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan laba. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya efisiensi penggunaan aset tetap serta tingginya biaya depresiasi dan perawatan yang menekan pengembalian ekuitas. Dengan demikian, struktur aktiva belum menjadi faktor utama penentu kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan Firnanti (2022:4777) yang menyatakan struktur aktiva tidak berpengaruh terhadap profitabilitas, namun berbeda dengan Sitorus et al. (2022:257) yang menemukan pengaruh signifikan.

Pengaruh Pertumbuhan Aset, Struktur Aktiva, dan Struktur Modal terhadap Profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk Periode 2016-2023

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 4,538 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu profitabilitas. Artinya, secara bersama-sama pertumbuhan aset, struktur modal, dan struktur aktiva berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas pada PT Astra Graphia Tbk periode 2016–2023. Hasil ini menandakan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat pengembalian ekuitas. Meskipun masing-masing variabel tidak signifikan secara parsial, secara simultan ketiganya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Putra et al. (2022:2253) yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas, karena profitabilitas lebih dipengaruhi oleh sinergi antar faktor keuangan dibandingkan satu variabel secara terpisah.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan faktor yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perannya menjadi sangat strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, teamwork dan knowledge sharing tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun keduanya tetap memiliki peran penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Secara simultan, komunikasi internal, teamwork, dan knowledge sharing mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara bersama sama, yang menunjukkan bahwa integrasi ketiga aspek tersebut tetap diperlukan dalam pengelolaan organisasi. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa efektivitas faktor perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan, karakteristik individu, serta sistem dan budaya yang diterapkan perusahaan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas tanpa mempertimbangkan kondisi organisasi yang diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan penguatan sistem komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur agar karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan dan target kerja. Selain itu, perusahaan

perlu melakukan evaluasi terhadap mekanisme kerja tim dengan menyesuaikannya pada karakteristik pekerjaan agar kerja sama yang terbentuk tidak bersifat formal semata, tetapi mampu mendukung peningkatan kinerja secara nyata. Pengelolaan knowledge sharing juga perlu dikembangkan secara lebih sistematis melalui penciptaan budaya berbagi pengetahuan, dukungan kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang mendorong karyawan untuk saling berbagi pengalaman dan keahlian. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel penelitian, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat diperoleh secara lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Putra, I. M. A., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1732–1752. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p05>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (3rd ed.). BPS Blackwell.