

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FOODS BEVERAGES INDONESIA CABANG LIVING WORLD DENPASAR

Siti Nurhanung¹ | Ni Nyoman Ari Novarini^{2*} | Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarinio511@unmas.ac.id

Abstract: Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik agar tetap loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar yang berjumlah 31 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan cerdas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu cara yang bisa meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan adanya kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Sutrisno, 2020). Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut (Paais, 2018). Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan peran dalam pengelolaan dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa memelihara dan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kurangnya kinerja karyawan dapat disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti pengaruh kepemimpinan ditempatnya bekerja, kurangnya komunikasi yang baik dan lingkungan yang kurang nyaman.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar dapat dinyatakan pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Absensi Pada PT. Foods Beverages Indonesia
Cabang Living World Denpasar
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) (a)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (b)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) (a x b)	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	31	21	651	34	5,22%	94,78%
2	Februari	31	20	620	35	5,64%	94,36%
3	Maret	31	23	713	38	5,32%	94,68%
4	April	31	21	651	36	5,52%	94,48%
5	Mei	31	22	682	37	5,42%	94,58%
6	Juni	31	22	682	36	5,27%	94,73%
7	Juli	31	21	651	38	5,83%	94,17%
8	Agustus	31	23	713	35	4,90%	95,10%
9	September	31	22	682	39	5,71%	94,29%
10	Oktober	31	21	651	35	5,37%	94,63%
11	Nopember	31	22	682	38	5,57%	94,43%
12	Desember	31	22	682	39	5,71%	94,29%
Rata-rata						5,46%	94,54%

Sumber: PT. FBI Cabang Living World Denpasar (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar dari bulan Januari 2023 sampai bulan Desember 2023 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 3,25 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak

perusahaan. Tingkat absensi karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar sebesar 5,46 persen adalah tinggi dimana dapat menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Permadi dan Usadi, 2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Sulistyoningsih & Liana (2024), Syahputra dkk (2023), Nurkarim (2023) serta Rasminingsih dan Permadi (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dkk (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Adin dan Izzati (2023) menyatakan komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan seperti komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta semua pekerjaan bisa tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan bisa lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja yang dikerjakan karyawan bisa meningkat. Terjadinya komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, semua bisa berjalan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Pradnyana dkk (2023), Ginting dkk (2023), Sari dan Sukati (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dkk (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan (Dijaya, dkk 2021). Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Suryadi & Yusuf (2022), Sunarsi dkk (2020), Winoto & Perkasa (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bague dkk (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di area PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar, ditemukan beberapa fenomena kepemimpinan seperti pemimpin tidak memperhatikan karyawan yang dapat melebihi pencapaian target dari yang ditetapkan serta belum bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Fenomena terkait komunikasi kerap terjadi seperti adanya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan kesalahan dalam *sales report* yang kurang sesuai dengan data sesungguhnya. Serta fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu masih kurangnya penataan dokumen dan peralatan dalam ruangan yang mengakibatkan ruangan kerja terasa sempit, sirkulasi udara didalam ruangan yang tidak stabil.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan.

Kepemimpinan

Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Penelitian**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Sulistyoningsih & Liana (2024), Syahputra dkk (2023), Nurkarim (2023) serta Rasminingsih & Permadi (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adin dan Izzati (2023) menyatakan komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan seperti komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta semua pekerjaan bisa tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan bisa lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja yang dikerjakan karyawan bisa meningkat. Terjadinya komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, semua bisa berjalan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Pradnyana dkk (2023), Ginting dkk (2023), Sari dan Sukati (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Suryadi & Yusuf (2022), Sunarsi dkk (2020), Winoto & Perkasa (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar yang beralamat lengkap di Jl. Gatot Subroto Timur, Tonja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80235. Dalam penelitian ini yang dijadikan obyek penelitian adalah kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar yang berjumlah 31 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi > 0,30, dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *Asymp.Sig (2 tailed)* > 0,05. Berdasarkan data menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,110 yaitu > 0,05 yang menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikoliniearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	7,542	1,536		4,909	0,000		
	Kepemimpinan	0,315	0,206	-0,451	2,529	0,014	0,173	5,779
	Komunikasi	0,549	0,197	0,922	3,792	0,009	0,138	7,232
	Lingkungan Kerja	0,195	0,174	0,266	2,120	0,025	0,268	3,737
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,667	0,860		3,101	0,004
	Kepemimpinan	-0,114	0,115	-0,400	-0,990	0,331
	Komunikasi	-0,124	0,110	-0,511	-1,130	0,268
	Lingkungan Kerja	0,185	0,097	0,618	1,901	0,168
a. <i>Dependent Variable:</i> RES2						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dalam Tabel 5.13 menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu 0,331, 0,268 dan 0,168 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,542	1,536		4,909	0,000
	Kepemimpinan	0,315	0,206	-0,451	2,529	0,014
	Komunikasi	0,549	0,197	0,922	3,792	0,009

	Lingkungan Kerja	0,195	0,174	0,266	2,120	0,025
R					0,770	
R Square					0,593	
Adjusted R Square					0,548	
F					13,112	
Sig. F					0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 5.14, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 7,542 + 0,315X_1 + 0,549X_2 + 0,195X_3$$

Berdasarkan nilai a , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

$a = 7,542$ artinya apabila nilai dari kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 7,542.

$\beta_1 = 0,315$ variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_2 = 0,549$ variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,195$ variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda dalam Tabel 4 ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,770. Nilai tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel *independen* kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dalam Tabel 4 ditunjukkan nilai koefisien determinasi pada nilai *R Square* sebesar 0,593. hal ini berarti 59,3% variasi variabel kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,3\% = 40,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang ada diluar penelitian ini.

Hasil Uji F

Hasil uji F pada Tabel 4 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 13,112 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

Hasil Uji t

Hasil uji t pada Tabel 4 menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang dihasilkan, hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 5.14 diketahui nilai t hitung pada variabel kepemimpinan 2,529 serta nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 5.14 diketahui nilai t hitung pada variabel komunikasi 3,792 serta nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 5.14 diketahui nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja 2,120 serta nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar menunjukkan nilai β_1 sebesar 0,315 dan nilai t hitung sebesar 2,529 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,014 < 0,05$, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diindikasikan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya lima indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap suatu kinerja seperti kemampuan untuk membina hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyoningsih & Liana (2024), Syahputra dkk (2023), Nurkarim (2023) serta Rasminingsih & Permadi (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar menunjukkan nilai β_2 sebesar 0,549 dan nilai t hitung sebesar 3,792 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,009 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang diindikasikan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya lima indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap suatu kinerja seperti kemudahan dalam memperoleh informasi, identitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan serta perubahan sikap maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana dkk (2023), Ginting dkk (2023), Sari dan Sukati (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar menunjukkan nilai β_3 sebesar 0,195 dan nilai t hitung sebesar 2,120 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,025 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diindikasikan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang

Living World Denpasar maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya empat indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap suatu kinerja seperti pencahayaan, warna, udara, serta suara maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Yusuf (2022), Sunarsi dkk (2020), Winoto & Perkasa (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar bergerak searah dengan kualitas kepemimpinan, kejernihan arus komunikasi, dan kondusivitas lingkungan kerja: kepemimpinan yang efektif memberi arah, keteladanan, dan dukungan yang adil sehingga peran jelas dan motivasi terbangun; komunikasi yang terbuka, dua arah, dan konsisten menyamakan pemahaman, mempercepat koordinasi, serta menekan salah tafsir; sementara lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung (baik secara fisik maupun psikososial) menjaga fokus, kesejahteraan, dan keterlibatan. Ketiga faktor ini saling menguatkan: kepemimpinan yang baik menubuhkan iklim komunikasi yang sehat, komunikasi yang efektif memaksimalkan pemanfaatan lingkungan kerja, dan lingkungan yang kondusif memungkinkan arahan pimpinan serta pesan kerja dieksekusi tanpa friksi. Dengan demikian, penguatan terpadu pada ketiganya merupakan tuas strategis untuk mendorong kinerja yang lebih stabil, adaptif, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan mutu layanan dan pengalaman pelanggan.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: studi dilakukan sekali pada satu waktu, sementara situasi kerja bisa berubah sehingga hasilnya bisa berbeda jika diteliti lagi; cakupan hanya satu cabang PT. Foods Beverages Indonesia di Living World Denpasar, jadi temuan belum tentu mewakili cabang atau perusahaan lain; dan data berasal dari kuesioner, sehingga jawaban bisa dipengaruhi persepsi atau salah paham atas pertanyaan. Karena itu, hasil perlu dibaca dengan hati-hati dan idealnya dilengkapi penelitian lanjutan di waktu dan lokasi berbeda serta menggunakan metode tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

Adin, Z., & Izzati, I. H. Y. (2023). Dasar-dasar komunikasi bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 3(1), 33–42.

- Anggraeni, R. (2023). *Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Survey pada karyawan bagian produksi lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)* (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Siliwangi.
- Arimbawa, P. D., Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Novarini, N. N. A. (2023). Pengaruh job description, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 5932–5941.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3), 682–695.
- Ferniwa, T. (2023). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Bappeda Kabupaten Lampung Barat)* (Disertasi doktoral tidak diterbitkan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Ginting, S. P. N., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh kompetensi, komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 2969–2978.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Journal On Education*, 5(3), 7122–7129.
- Paais, M. (2018). Effect of works stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1–12.
- Permadi, I. K. O., & Usadi, M. P. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(1), 1–7.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260–279.



- Sulistyoningsih, C. D., & Liana, L. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kendal. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1685–1699.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075–1087.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yosiana, C., & Handayani, I. G. A. K. R. (2024). Harmonizing biomass co-firing with the green economy paradigm: A sustainable approach for Indonesia's energy landscape. *International Journal of Religion*, 5(9), 170–184.
- Yosiana, N. G. A. A. D., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali. *VALUES*, 4(1), 166–178.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163–4170.