

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CATERING SERVICE NY. WARTI BULELENG

I Gusti Ayu Agung Laksmi Indrasuari^{1*}, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi:gungami3117@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan perbedaan fokus bahasan tentang komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng dengan sampel penelitian yang berjumlah 66 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin kondusif lingkungan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng.

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

ABSTRACT

This research was conducted based on the gaps found in previous studies (research gap) and the different focuses of discussion on communication, work motivation, and work environment on employee performance. This study aims to examine and analyze the influence of communication, work motivation, and work environment on employee performance. This research was conducted at Ny. Warti Buleleng Catering Service with a sample of 66 respondents selected using saturated sampling technique. All data obtained from the questionnaire distribution were deemed suitable for use and were then analyzed using multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and t-test. The results show that (1) Communication has a positive and significant effect on employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service, so that the more effective the communication within the company, the higher the employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service, so that the higher the employee work motivation, the higher the employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service. (3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service, so that the more conducive the employee work environment, the higher the employee performance at Ny. Warti Buleleng Catering Service.

Keywords: communication, work motivation, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang, sumber daya manusia sangat penting yang dimana harus terikat dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja

sebagai penggerak perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini (Vipraprastha *et al.*, 2025) . Sepeti saat ini, berbagai usaha yang menyediakan barang atau jasa sangat memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan hasil yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakatpersaingan bisnis di seluruh dunia semakin menonjol, persaingan ini terjadi di dalam semua sector perekonomian industri maupun jasa.

Persaingan bisnis yang semakin menonjol juga terjadi pada sektor jasa, salah satunya usaha catering. Industri catering berkembang pesat dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan makanan untuk berbagai acara, baik acara pribadi maupun korporasi. Keberhasilan usaha catering sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, karena kualitas pelayanan yang diberikan akan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi berperan sebagai sarana penyampaian informasi dan koordinasi antarindividu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kerja sama tim. Selain itu Penguatan komunikasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rihayana *et al.*, 2025). Namun, hasil wawancara awal di Catering Service Ny. Warti Buleleng menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait kurangnya efektif dalam komunikasi antar karyawan, yang berdampak pada menurunnya efisiensi kerja dan kualitas pelayanan.

Selain komunikasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan Catering Service Ny. Warti Buleleng masih mengalami rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya penghargaan dan inisiatif dalam bekerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, serta hubungan kerja antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan adanya permasalahan lingkungan kerja fisik yang berpotensi menurunkan kenyamanan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Catering Service Ny. Warti Buleleng”.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang memiliki peran penting dalam menunjang pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Robbins (2015), komunikasi yang efektif terjadi apabila pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh penerima sehingga tercipta kesamaan pemahaman. Nanlohy & Siahaan (2021) mendefinisikan komunikasi sebagai salah satu bentuk tindakan manusia untuk megirim dan menerima informasi melalui berbagai media. Wibowo dan Iswanto (2021) menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha jasa seperti Catering Service Ny. Warti Buleleng, komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menghindari kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Ferdinatus (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Triono et al. (2021) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Silitonga (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja. Aoliso dan Lao (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Madjidu et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja dalam periode tertentu, sedangkan Nawawi (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui komunikasi yang baik informasi dapat tersampaikan dengan jelas, serta kesalah pahaman dapat diminimalkan, sehingga karyawan mampu bekerja secara produktif dan efisien. Penelitian berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja dilakukan oleh Ilham & Budianto (2023), Kalogiannidis (2020), dan Widayati et al., (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ilham & Budianto (2023) menemukan hasil serupa yang dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, serta menghabiskan waktu dan tenaga untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Penelitian berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Hadiwijaya & Ahmad (2023), Sjarifudin et al., (2025) dan Hidayat et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hadiwijaya & Ahmad (2023) dan Wijaya et al. (2023) menemukan hasil yang sama bahwa ketika motivasi kerja yang diberikan baik maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Wartu Buleleng.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu saat mereka melakukan kegiatan atau pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi kepuasan bagi karyawan itu sendiri, yang dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres dan kelelahan, serta mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Murwijaya & Syamsunasir (2025), Noviyanti & Asmalah (2023), dan Zhenjing et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti & Asmalah (2023) dan Zhenjing et al., (2022) menemukan hasil yang sama dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Wartu Buleleng.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Catering Service Ny. Wartu Buleleng yang terletak di Jl. Ganetri IV Jl. Gatot Subroto Timur., Tonja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan Catering Service Ny. Wartu Buleleng yang terkait dengan komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Catering Service Ny. Wartu Buleleng yang berjumlah 66 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi yang berjumlah 66 orang digunakan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*), dan Uji Hipotesis (Uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Komunikasi (X_1)			
X1.1	0,974	0,30	Valid
X1.2	0,946		Valid
X1.3	0,970		Valid
X1.4	0,976		Valid
Motivasi Kerja (X_2)			
X2.1	0,946	0,30	Valid
X2.2	0,940		Valid
X2.3	0,919		Valid
X2.4	0,929		Valid
X2.5	0,959		Valid
Lingkungan Kerja (X_3)			
X3.1	0,938	0,30	Valid
X3.2	0,936		Valid
X3.3	0,902		Valid
X3.4	0,902		Valid
X3.5	0,940		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1	0,934	0,30	Valid
Y.2	0,781		Valid
Y.3	0,897		Valid
Y.4	0,831		Valid
Y.5	0,895		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Komunikasi (X ₁)	4	0,913	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	5	0,975		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	5	0,966		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,957		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 didapat perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel lebih besar dari 0,70. Hal tersebut berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	66
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Komunikasi	0,598	1,671
Motivasi Kerja	0,620	1,613
Lingkungan Kerja	0,634	1,578

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Komunikasi	0,689
Motivasi Kerja	0,060
Lingkungan Kerja	0,154

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	0,115		0,156	0,876
Komunikasi	0,564	0,512	9,923	0,000
Motivasi Kerja	0,419	0,487	9,610	0,000
Lingkungan Kerja	0,092	0,104	2,068	0,043
R				0,949
Adjusted R Square				0,896
F				188,332
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 0,115 + 0,564X_1 + 0,419X_2 + 0,092X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) $b_1 = 0,564$ hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin efektif komunikasi yang terjalin di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) $b_2 = 0,419$, hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) $b_3 = 0,092$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, di mana apabila komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan Catering Service Ny. Warti Buleleng.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,896. Hal ini berarti komunikasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada *Catering Service* Ny. Warti Buleleng sebesar 89,6% sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,564 dengan nilai t-hitung sebesar 9,923 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,419 dengan nilai t-hitung sebesar 9,610 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,092 dengan nilai t-hitung sebesar 2,068 dan nilai signifikan sebesar 0,043 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui komunikasi yang baik informasi dapat tersampaikan dengan jelas, serta kesalah pahaman dapat diminimalkan, sehingga karyawan mampu bekerja secara produktif dan efisien. Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan maupun dengan atasan sangat penting dalam mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sihalohe & Siregar (2020) dan Ilham & Budianto (2023), Kalogiannidis (2020), dan Widayati et al., (2021), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dampak yang baik dan memiliki hubungan yang kuat dengan hasil atau kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi, di mana pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja (Dewi et al., 2024). Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Hadiwijaya & Ahmad (2023), Sjarifudin et al. (2025), dan Hidayat et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi kepuasan bagi karyawan itu sendiri, yang dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi

stres dan kelelahan, serta mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan komitmen karyawan dan kemampuan berjuang untuk berprestasi secara signifikan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Murwijaya & Syamsunasir (2025), Noviyanti & Asmalah (2023), dan Zhenjing et al., (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng, sehingga semakin kondusif lingkungan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 89,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng. Serta penelitian bahwasanya terbatas hanya dilakukan pada Catering Service Ny. Warti Buleleng saja, sehingga belum bisa megeneralisir Catering yang lain. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; budaya organisasi, kompensasi finansial dan komitmen organisasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Dewi, K. N., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2024). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gearinc Indonesia. *EMAS*, 5(9), 80–95.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja* (Cetakan 1). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62–79.
- Hidayat, I., Supardi, E., Anwar, A., & Anggiani, S. (2022). Employee motivation, job satisfaction, and employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 3(6), 925–935.
- Ilham, R., & Budianto, S. N. A. (2023). Effect of communication and work environment on employee performance. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(2), 132–140.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of effective business communication on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Maruli, T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Murwijaya, I., & Syamsunasir, S. (2025). The influence of compensation, work environment, job satisfaction, and emotional intelligence on employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(3), 601–611.
- Nanlohy, A. A., & Siahaan, C. (2021). Peran komunikasi dalam suatu organisasi. *JKOMDIS: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial*, 1(2), 104–108.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38.
- Rihayana, I. G., Salain, P. P. P., & Pramana, I. M. Y. (2025, November). Strategi penguatan komunikasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di distributor sepeda listrik Moseli 888. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 4, No. 2, hlm. 1197–1204). Denpasar: Universitas Mahasarakwati.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Silitonga, E. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, komitmen dan lingkungan kerja* (Afrita, Ed.; Cetakan 1). Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sjarifudin, D., Tambunan, E. B. M., Haekal, J., & Saepudin, T. H. (2025). The effect of talent management and work motivation on employee performance: A systematic literature review. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 3(1), 49–57.
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631.
- Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., & Rihayana, I. G. (2025). Pengaruh work life balance, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Indah Permai Depo Negara. *Widya Amerta*, 12(2), 95–111.
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding: Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Fintura, A. T. (2021). The effect of emotional intelligence, communication and teamwork on employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568.
- Wijaya, M. K. A., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pradnya Teknik. *EMAS*, 4(5), 1060–1074.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>