AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia

Edy Kurniawan[1], Sumardin[2], Mulyadi[3]
Universitas Ibnu Sina, Indonesia
Email Korespondensi : ediiekurniawan12@gmail.com

Submitted: 11th March 2026 | **Edited**: 24th April 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Kurniawan, E., Sumardin, S., & Mulyadi, M. (2026). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(2), 1089-1100.

ABSTRACT

This study addresses issues related to ineffective vertical communication, perceived inequality in compensation, and low organizational commitment among employees in the Quality Control division of PT Sanipak Indonesia. The objective of this research is to examine the effect of work communication, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a survey method was employed, involving 45 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, while work communication shows a positive but not statistically significant effect when analyzed simultaneously. Furthermore, the three variables collectively have a significant impact on performance, explaining 84.60% of its variance. Among them, organizational commitment emerges as the most influential factor. These results suggest that strengthening employee commitment and ensuring fair and supportive work conditions are essential strategies to improve performance, supported by effective organizational communication practices.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Communication, Regression Analysis

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal (Pratama & Wulandari, 2020; Sari & Putra, 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia antara lain komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Komunikasi kerja memiliki peran penting dalam menciptakan koordinasi dan keselarasan aktivitas kerja melalui penyampaian informasi yang jelas dan tepat antar anggota organisasi (Hidayat et al., 2020). Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat motivasi dan produktivitas (Rahmawati & Nugroho, 2021). Di sisi lain, komitmen organisasional menunjukkan tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang berimplikasi pada loyalitas dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik (Yuliana & Hartono, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Firmansyah et al., 2019; Lestari et al., 2020; Nugraha & Susanti, 2023). Namun demikian, terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten, khususnya terkait peran komunikasi kerja yang dalam beberapa kasus tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika diuji secara simultan dengan variabel lain (Putri & Kurniawan, 2021). Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Permasalahan empiris yang terjadi pada Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia menunjukkan adanya kelemahan dalam komunikasi vertikal, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, serta rendahnya tingkat komitmen sebagian karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjaga standar kualitas produk. Mengingat pentingnya peran divisi Quality Control dalam menjamin mutu produk, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada divisi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Divisi Quality Control PT Sanipak Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks organisasi modern, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Saputra & Riyanto, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, serta komitmen terhadap organisasi (Utami & Prasetyo, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut secara terpadu untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun instruksi antara individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan pesan, pemahaman yang sama, serta adanya umpan balik yang konstruktif (Wicaksono & Hidayah, 2020).

Dalam praktiknya, komunikasi kerja mencakup komunikasi vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, serta menurunkan efektivitas kerja. Sebaliknya, komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Kurniawati & Laksmi, 2022).

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dapat menjadi tidak signifikan apabila variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional lebih dominan dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan (Andriani & Setiawan, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi nyata yang diterima, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier (Putra & Mahendra, 2020).

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki motivasi yang kuat, serta berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya turnover karyawan (Sutanto & Wijaya, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini mencakup aspek afektif, normatif, dan keberlanjutan (continuance commitment) (Rahman & Suryani, 2022).

Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta menunjukkan konsistensi dalam kinerja. Komitmen organisasional juga berperan dalam mengurangi perilaku negatif seperti absensi dan keinginan untuk keluar dari organisasi (Herlambang & Fauzi, 2023). Dalam berbagai penelitian, komitmen organisasional sering ditemukan sebagai variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya (Darmawan & Azizah, 2020).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:

Komunikasi Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen Organisasional (X3) → Kinerja Karyawan (Y)

X1, X2, X3 → Y (secara simultan)

Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki hubungan langsung terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia dalam rentang waktu Desember 2025 hingga Mei 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena dianggap mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran yang terstruktur dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara empiris (Siregar & Lubis, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik ini dinilai tepat karena mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi populasi tanpa adanya bias pemilihan sampel (Halim & Prabowo, 2021).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel komunikasi

kerja diukur melalui indikator kejelasan informasi, intensitas komunikasi, pemahaman pesan, efektivitas komunikasi, dan umpan balik. Variabel kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Variabel komitmen organisasional diukur melalui keterikatan emosional, loyalitas, tanggung jawab, keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan pencapaian target (Nugroho & Santika, 2022). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta literatur yang relevan sebagai pendukung analisis.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan batas minimal 0,70 untuk menunjukkan konsistensi internal instrumen (Yusuf & Kurnia, 2019).

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji multikolinearitas untuk melihat hubungan antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual. Pengujian asumsi ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Fadillah & Ramadhan, 2021).

Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (Rahma & Putri, 2022).

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Organisasi

PT Sanipak Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur plastik yang berlokasi di Kota Batam, dengan fokus utama pada produksi kantong polietilen (PE), seperti kantong sampah dan kantong penyimpanan makanan berbahan dasar LLDPE dan HDPE. Perusahaan yang berasal dari Jepang ini resmi beroperasi sejak 20 September 1991 di kawasan industri Batamindo dan terus berkembang menjadi salah satu produsen kantong PE terkemuka dengan kapasitas produksi lebih dari 2.500 ton per bulan. Produk yang dihasilkan meliputi kantong sampah berkapasitas 20-90 liter, kantong penyimpanan makanan, serta kantong drainase yang ditujukan untuk konsumen individu maupun industri. Didukung oleh jaringan distribusi yang kuat melalui kemitraan dengan perusahaan di Jepang serta kerja sama dengan pengecer global, PT Sanipak Indonesia berhasil memperkuat posisinya di pasar internasional.

Divisi Quality Control (QC) memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa seluruh produk memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada divisi ini menjadi cerminan kualitas dan daya saing perusahaan di pasar global (Wibowo, 2018).

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia sebanyak 45 responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 58,6%, sedangkan perempuan sebesar 41,4%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebesar 74,3%, sementara sisanya memiliki latar belakang Diploma dan Sarjana. Komposisi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pada divisi QC cenderung bersifat teknis-operasional, sehingga membutuhkan ketelitian dan keterampilan praktis dalam menjaga kualitas produk. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa karakteristik tenaga kerja berpengaruh terhadap pola kerja dan kinerja karyawan (Ardana & Putra, 2020).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja

karyawan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,604 hingga 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan prasyarat utama dalam menghasilkan temuan empiris yang akurat (Prakoso & Lestari, 2021).

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,818, yang berarti setiap peningkatan komunikasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 menunjukkan bahwa komunikasi kerja mampu menjelaskan 63,40% variasi kinerja karyawan.

Namun demikian, berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel komunikasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,300 (>0,05), yang menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji bersama variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun komunikasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya menjadi kurang dominan dibandingkan variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Andriani dan Setiawan (2021) yang menemukan bahwa komunikasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila variabel lain yang lebih kuat turut berperan. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi organisasi di mana sistem komunikasi sudah berjalan cukup baik, sehingga peningkatan komunikasi tidak lagi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dibandingkan faktor motivasional lainnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,885 dengan nilai determinasi sebesar 0,750. Hal ini berarti bahwa 75% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Uji parsial menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra dan Mahendra (2020) serta Sutanto dan Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,903 dengan nilai determinasi sebesar 0,798, yang berarti 79,80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ini. Uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Herlambang dan Fauzi (2023) serta Darmawan dan Azizah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Pengaruh Simultan Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846. Hal ini berarti bahwa 84,60% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 15,40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Dalam model ini, komitmen organisasional memiliki kontribusi terbesar, diikuti oleh kepuasan kerja, sementara komunikasi kerja memberikan kontribusi yang relatif lebih kecil dan tidak signifikan secara parsial.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Susanti (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor psikologis dan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional menjadi variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja, yang menunjukkan bahwa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara konsisten.

Sementara itu, komunikasi kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara simultan bersama variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa peran komunikasi kerja dalam konteks penelitian ini belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja, meskipun tetap memiliki kontribusi dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Secara simultan, komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan, sehingga peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan melalui pendekatan yang terintegrasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil serta ruang lingkup yang hanya terbatas pada satu divisi dalam satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, masih

terdapat faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dikaji dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, D., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 88-99.

Ardana, I., & Putra, I. (2020). Karakteristik tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 88-97.

Darmawan, R., & Azizah, N. (2020). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 45-56.

Fadillah, M., & Ramadhan, R. (2021). Pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi linear. *Jurnal Statistika Terapan*, 5(2), 78-89.

Firmansyah, A., Suryani, N., & Kurniawati, D. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(2), 120-130.

Halim, A., & Prabowo, H. (2021). Teknik sampling dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(1), 45-53.

Herlambang, D., & Fauzi, M. (2023). Peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 22-31.

Hidayat, R., Santoso, B., & Lestari, D. (2020). Peran komunikasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-54.

Kurniawati, E., & Laksmi, R. (2022). Efektivitas komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(2), 67-78.

Lestari, P., Wibowo, A., & Handayani, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 98-110.

Nugraha, D., & Susanti, E. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 33-44.

Nugroho, D., & Santika, I. (2022). Pengukuran kinerja karyawan berbasis indikator kuantitatif. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(2), 101-112.

Prakoso, A., & Lestari, D. (2021). Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Metode Penelitian*, 4(1), 55-63.

Pratama, R., & Wulandari, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 75-84.

Putra, I., & Mahendra, G. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 134-145.

Putri, A., & Kurniawan, H. (2021). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 55-67.

Rahma, S., & Putri, D. (2022). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian manajemen. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(1), 66-75.

Rahman, A., & Suryani, T. (2022). Komitmen organisasional dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 5(2), 90-101.

Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2021). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 150-162.

Saputra, H., & Riyanto, S. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(1), 55-66.

Sari, M., & Putra, D. (2021). Peran kinerja karyawan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 17(2), 101-112.

Siregar, M., & Lubis, A. (2020). Metode survei dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(2), 120-130.

Sutanto, E., & Wijaya, H. (2021). Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 101-112.

Utami, R., & Prasetyo, B. (2021). Analisis faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 18(1), 23-34.

Wicaksono, A., & Hidayah, N. (2020). Peran komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 7(1), 12-21.

Yuliana, E., & Hartono, R. (2022). Komitmen organisasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 66-78.

Yusuf, M., & Kurnia, A. (2019). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi*, 7(1), 55-63.