

# **Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo** *(Communication, Work Environment, Discipline and Performance in Employees of PT. Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo)*

Nova Musrifa, Vera Firdaus\*, Hasan Ubaidillah  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia  
Email: verafirdaus@umsida.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data utama penelitian menggunakan kuesioner, yang dianalisis dengan regresi linier berganda, dan diolah dengan PLS (Partial Least Square). Populasi penelitian adalah karyawan PT Pangan Lestari Sidoarjo dengan jumlah 171 responden. Teknik sampling menggunakan proporsional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung Komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, dan disiplin kerja yang konsisten semuanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of communication, work environment, and work discipline on employee performance. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The main research data used a questionnaire, which was analyzed by multiple linear regression, and processed with PLS (Partial Least Square). The research population was employees of PT Pangan Lestari Sidoarjo with a total of 171 respondents. The sampling technique used proportional random sampling. The results of this study indicate that communication affects employee performance improvement. The work environment has an influence on employee performance, and employee discipline can improve employee performance.*

**Keywords:** Communication, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

## **Pendahuluan**

Industri makanan di Indonesia terutama makanan beku ataupun kering menjadi industri padat karya yang memiliki peluang berkembang pesat. PT. Pangan Lestari, anak perusahaan dari PT. Sekar Laut Tbk, yang mampu mendistribusikan produk makanan beku dan kering secara B2B dengan cabang di tujuh kota besar di Indonesia. Mereka memproduksi krupuk, sambal, dan roti, dengan pabrik roti berlokasi di Cikarang. Didirikan pada tahun 1983, perusahaan ini berkantor pusat di Surabaya.

Karyawan di PT. Pangan Lestari Tbk. Sidoarjo sering melakukan lembur untuk meningkatkan pendapatan, sementara menjaga kualitas produk memerlukan tenaga kerja yang kompeten. Komunikasi antar departemen sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman dan memastikan kelancaran pengiriman luar kota tepat waktu.

Komunikasi dalam konteks perusahaan adalah proses mentransfer informasi antar individu atau kelompok, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor (Dalimunthe, Fachrina2, & Suhairi, 2021).

Komunikasi bisa diartikan, bahwa Kerjasama yang efektif bergantung pada komunikasi yang terjadi antara manajer dan bawahan, serta antara seluruh pekerja dalam organisasi, di dalam organisasi komunikasi dialogis antara manajer dan karyawan, serta antara seluruh anggota tim, menjadi kunci utama untuk menjalankan Kerjasama yang sukses (Lakoy, 2015) Komunikasi melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, yang dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung (Safitri, Putri, Firdaus, Abadiyah, & Sidoarjo, 2024) komunikasi interpersonal membutuhkan umpan balik dari pihak pendengar setelah memahami makna dari pesan yang disampaikan Menurut

---

\* Corresponding Author

Desmon Ginting dalam penelitian (Fahraini & Syarif, 2022).

Lingkungan kerja Lingkungan kerja menurut penelitian Martoyo Susilo diartikan sebagai tempat fisik dimana para pekerja melakukan tugas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang ideal menumbuhkan interaksi positif antara rekan kerja dan antara manajer dan bawahannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang beracun menyebabkan stres yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Widiya Sari, Faqih Saputra, & Kurniasari, 2023). Menurut Mokosolang, Liando (2021) Ketika pekerja merasa bahagia dan sehat di tempat kerja, mereka akan cenderung memberikan upaya terbaiknya (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020).

Disiplin Kerja kesadaran individu untuk patuh terhadap peraturan organisasi yang berlaku, menunjukkan kesiapan mereka untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Onsardi, 2020). Hasil penelitian Dwi Wulandari, Adji Kusuma, & Firdaus (2023) Pegawai yang mempunyai disiplin kerja siap menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku (Mulya, Serang, & Hamzah, 2022). Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan (Harras, Wilandari, & Sulistiani, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. Kajian empiris dan teoriitis memberikan ringkasan akan rumusan masalah dalam penelitian antara lain: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan, dan (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo.

## Kajian Teori

### Komunikasi

Komunikasi adalah transfer informasi, ide dan pemahaman dari suatu individu kepada individu lain dengan harapan penerima dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Ginting, 2018). Indikator penelitian ini yang menyatakan bahwa indikator komunikasi (Desani, Tangelica, & Irista, 2019) adalah :

1. Pemahaman: saling berbagi informasi antara atasan dan bawahan untuk memahami
2. Tindakan: pemberian umpan balik dan pembahasan harapan pekerja
3. Pengaruh Pada Sikap: merespons atau memandang suatu situasi, orang atau objek
4. Hubungan yang makin baik: saling mendengarkan dan adanya rasa saling percaya di antara kedua belah pihak

Komunikasi disebut sebagai salah satu faktor sebagai sarana meningkatkan kualitas kerja karyawan yang tepat (Pemahaman et al., 2021). Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa komunikasi adalah proses penting dalam berbagai informasi, ide dan pemahaman antara individu, dan elemen-elemen seperti keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan berperan penting dalam memastikan komunikasi yang efektif.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian (Desani et al., 2019; Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2022; Laksono & Wilasittha, 2021) sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kinerja karyawan, antara lain penelitian dari (Ragil Anandita, Indriyani, & Mahendri, 2021; Najati & Susanto, 2022; Sari, 2019)

### Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja melibatkan segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, (Lizardy, 2023) seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Indikator pada penelitian ini Robbins dalam penelitian (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019) mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana kerja: lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja: berinteraksi dan komunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Tersedianya fasilitas kerja: kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan

Lingkungan kerja merupakan kelompok yang tidak bisa diabaikan. alex nitisemito dalam penelitian (Dubrin, 2014) Kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, dan individu dengan status jabatan yang sama di perusahaan. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam konteks organisasi, dan perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan baik karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan, kesejahteraan karyawan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., 2019; Nurjaya, 2021; Rodiyana, Prastiya, & Pamungkas, 2022; Lukito & Alriani, 2018) sebaliknya beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. (Nurhadi, 2021; Mulya et al., 2022; Ma et al., 2019; Akhiriani & Risal, 2023)

## Disiplin

Disiplin kerja merupakan kekuatan dalam dunia kerja dan dapat memotivasi pekerja dengan cara berpendirian terhadap pilihan aturan dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi (Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, Rozi, & Affandi, 2021). Pengendalian diri berupa menghindari perilaku yang salah dan menjaga apa yang telah ditentukan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari disiplin kerja. Indikator yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja (Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti, 2019) antara lain:

1. Tingkat kehadiran: rasio kehadiran karyawan ke tempat kerja
2. Tata cara kerja: digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas
3. Ketaatan pada atasan: berkolaborasi dan kerja sama dengan rekan-rekan kerja
4. Kesadaran bekerja: memulai Tindakan tanpa perlu diperintah secara khusus
5. Tanggung jawab: menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang tercermin dalam diri karyawan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan tersebut. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah membantu memotivasi karyawan, menciptakan perilaku kerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur.

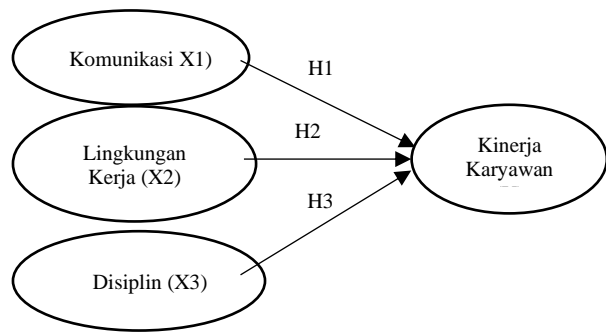
Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Mulya et al., 2022; (N. Susanto, 2019; Onsardi, 2020; Purnamasari & Suharto, 2021). Sebaliknya beberapa penelitian (Nelizulfa, 2018; Muna & Isnowati, 2022; Widyandari, Parwita, & Rismawan, 2022; Satedjo & Kempa, 2017) tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

## Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai pencapaian kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Kaihatu et al., 2015). Indikator kinerja karyawan menurut (Kaihatu et al., 2015):

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan: tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Tingkat inisiatif karyawan: memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama: terampil dan dapat dihargai di lingkungan kerja

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H1: Komunikasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (FINNA FOOD) Sidoarjo

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (FINNA FOOD) Sidoarjo

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (FINNA FOOD)

## Metode

Metode penelitian yang dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data primer penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert. Pernyataan kuesioner dianalisis dengan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Dari 4 variabel tersebut diperoleh 15 item pernyataan Pengolahan data menggunakan program *Partial Least Square (PLS)*.

Lokasi penelitian di PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo, Jawa Timur, dengan populasi penelitian sejumlah 300 karyawan. Teknik proportional random sampling digunakan sebagai Teknik sampling. Terlebih dahulu dilakukan penghitungan jumlah minimal sampel dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang digunakan

N: Jumlah populasi

e: Batas kesalahan maksimal yang ditolerir sampel 5%

N: 300

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = 171$$

Tabel 1. Distribusi Responden

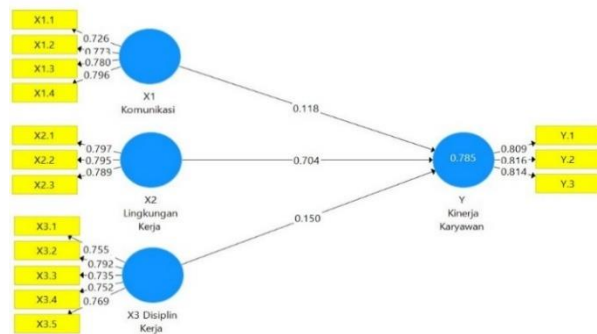
No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1.	Gudang	100	50
2.	Staff Gudang	50	35
3.	Kendaraan	95	75
4.	Customer Service	55	11
Total		300	171

Sumber : data diolah, 2024.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Software SmartPLS versi 3.0. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel, sementara model struktural digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel jangka panjang dan jangka pendek berinteraksi dengan model ini, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas konvergen reliabilitas (Hair, Hult, & Ringle, 2022).

**Pengukuran Analisis Model (*Outer Model*)**

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel jangka panjang dan jangka pendek berinteraksi dengan model ini, yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas konvergen reliabilitas.



Gambar 2. Diagram *Outer Loading* SmartPLS

**Uji Validitas**

Nilai *outer model* atau *loading factor* dapat digunakan untuk menguji convergent validity. Nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel Komunikasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja(X3) dan Kinerja Karyawan(Y) rata-rata memiliki nilai *outer loading* <0,7. Yang berarti memenuhi syarat *convert validity*.

**Uji Reliabilitas**

*Composite Reliability* dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya >0,6 (Hair et al., 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

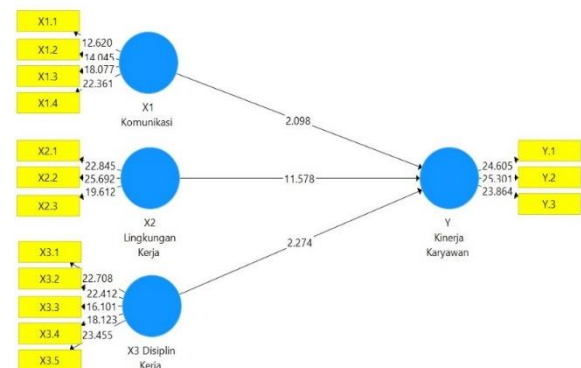
Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi	0,853
Lingkungan Kerja	0,836
Disiplin Kerja	0,873
Kinerja Karyawan	0,854

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *composite reliability* seluruh variabel penelitian ini adalah >0,6 yang menunjukkan bahwa setiap *reliability*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

**Pengukuran Model Analisis (*Inner Model*)**

Untuk mengetahui hubungan antara konstruk R-Square dan nilai signifikan model penelitian, model struktural. Dalam penelitian ini, model struktural berikut digunakan:



Gambar 3. Diagram *Inner Loading* SmartPLS

Berikut adalah hasil R-Square dengan menggunakan SmartPLS

Tabel 3. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,785	0,781

Sumber:output SmartPLS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.785, yang menunjukkan presentase besarnya variabel sebesar 78,5%. oleh karena itu, nilai *R-Square* berada dalam kategori yang baik.

**Metode Analisis Data**

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif. Penelitian ini dianggap diterima secara signifikan jika nilai P-Valies <0,05 dan nilai t-statistik >1,96. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4. Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SIDEV)	T Statistics (O/SIDEV)	P - Values
X1 -> Y	0,118	0,124	0,060	1,971	0,049
X2 -> Y	0,704	0,701	0,060	11,670	0,000
X3 -> Y	0,150	0,145	0,064	2,344	0,019

Sumber : Output SmartPLS (2024)

## Hasil dan Pembahasan

### Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel komunikasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyampaikan pesan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada karyawan lain akan mempengaruhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lakoy, 2015; Mokosolang, Liando, 2021; Dalimunthe et al., 2021) dan tidak sejalan dengan penelitian (Angin & Rismawati, 2021).

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa Komunikasi yang dibangun oleh indikator Mengambil Pemahaman, Tindakan, Pengaruh Pada Sikap, Hubungan yang makin baik. Kontribusi terbesar ada pada indikator Hubungan yang makin baik dapat dibuktikan bahwa komunikasi yang memiliki kedalaman dan kejelasan akan memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi memungkinkan untuk tercapainya pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, dan tugas yang harus dilaksanakan. Dapat memperkuat hubungan antar pribadi di tempat kerja meningkatkan rasa kepercayaan, kohesi tim, dengan lebih efisien . dengan komunikasi yang efektif menjadi pondasi penting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan membuktikan Lingkungan kerja mencakup metode dan pengetahuan kerja individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang positif . Hal ini membuktikan bahwa melalui lingkungan kerja yang kondusif, karyawan cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi hasil penelitian ini sejalan dengan (Ahmad et al., 2019; Nurjaya, 2021; June & Siagian, 2020) dan tidak sejalan dari penelitian ini dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022).

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh indikator Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator suasana kerja. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju yang dimana Ketika karyawan merasa disukung dan dihargai di lingkungan kerja mereka, ini dapat menciptakan suasana yang positif dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik jadi suasana kerja dapat menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

Penelitian ini sejalan dengan teori Lukito & Alriani (2018) Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres. Oleh karna itu, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif merupakan investasi yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dipersepsikan positif oleh karyawan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap minat karyawan dalam kontribusi secara produktif dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

### Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini membuktikan bahwa disiplin kerja perilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang bertujuan mencapai efisiensi, keamanan, kualitas, dan reputasi perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Ariyanto et al., 2019; Nurjaya, 2021; Purnamasari & Suharto, 2021) penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Muna & Isnowati (2022) tidak sejalan dari penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator, Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, Tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator Tata cara kerja yang didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dimana disiplin kerja yang kuat memungkinkan organisasi untuk berjalan lancar, menghindari kekacauan, dan mencapai tujuan secara efisien dengan demikian hasil menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan nilai yang diakui dan dihargai oleh mayoritas individu di lingkungan kerja tersebut, dan mereka percaya bahwa tata cara kerja yang berdasarkan pada disiplin merupakan fondasi yang kokoh untuk keberhasilan Bersama

Penelitian ini berdasarkan dengan dengan pernyataan ini sejalan dengan teori (Bagis, Pratama, & Kharismasyah, 2019) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan semakin

baik maka semakin tinggi kemungkinan mereka mencapai kinerja yang optimal. Ketika disiplin kerja dengan baik, mereka cenderung lebih fokus, efisiensi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan juga menunjukkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa jika kinerja optimal maka akan berdampak pula pada meningkatnya disiplin kerja pada perusahaan tersebut

### Simpulan dan Implikasi Penelitian

Komunikasi yang efektif antar departemen, lingkungan kerja yang baik, dan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. Ketiga variabel tersebut tidak hanya memastikan kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga memperkuat sinergi di antara berbagai bagian organisasi, menciptakan suasana kerja yang produktif, dan membentuk budaya kerja yang positif. Dengan demikian, karyawan yang menjalankan tugas mereka dengan baik cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, berkualitas, dapat diandalkan, dan profesional dalam setiap aspek operasional Perusahaan.

Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung Komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, dan disiplin kerja yang konsisten semuanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas memastikan arus informasi yang lancar, lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan ketepatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga elemen ini secara bersama-sama mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kami ucapkan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu social, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

### Referensi

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara The. *Universitas Maritim AMNI Semarang*, 2(1), 27–36.
- Angin, A. wahyu I. perangin P., & Rismawati. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–16.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Dalimunthe, M. H., Fachrina2, R., & Suhairi, S. (2021). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Dubrin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi*, 1–17.
- Dwi Wulandari, T., Adji Kusuma, K., & Firdaus, V. (2023). *Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo*. 4(6), 7897–7908.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Harras, H., Wilandari, D. F., & Sulistiani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren.

- Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 390–398. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.662>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kinerja, T., Pada, K., Multi, P. T., Nusantara, E., & Sidoarjo, D. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Energy Nusantara Di Sidoarjo*. 65–86.
- Lakoy, A. C. (2015). the Effect of Communication, Teamwork, and Creativity on the Employees Performance in Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Komunikasi*, 3(3), 981–991.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lizardy, iqbal fyan. (2023). ( *Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur* ) Iqbal Fyan Lizardy Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( *STIESIA* ) Surabaya.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Ma, L., Luo, J., 桑原信弘, Hiramoto, T., Onumata, Y., Manabe, Y., Takaba, H., Corporation, E., Energy, A., Flory, P. J., Æ, Ì., Sato, T., Geometry, R., Analysis, G., Muraki, M., Nakamura, K., Geometry, R., & Analysis, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Mokosolang, Liando, & sampe. (2021). Dampak Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dealer. *Jurnal*, 14(2), 6–16.
- Mulya, S. R., Serang, S., & Hamzah, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 1425–1432. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.988>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>
- Nurhadi, N. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 13–26.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Onsardi, B. J., & (1). (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1, 183–191. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- Pemahaman, P., Misi, V., Dan, K., Terhadap, K., Karyawan, K., & Pt, P. (2021). *337-Article Text-570-1-10-20210628*. 4(3), 578–587.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.505>
- Safitri, A., Putri, M., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Sidoarjo, U. M. (2024). *Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Yang Ada Di Kecamatan Tanggulangin*. 5(1), 1150–1165.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol 5(No.3), pp.91-99.  
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.  
<https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>

Kaihatu, Thomas Stefanus, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Widiya Sari, A., Faqih Saputra, D., & Kurniasari, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok*. 1(3), 278–292.  
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>

Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P.A.E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *Values*, 3(1), 79-85.