

Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prioritas Bangun Nusantara

***Yemima Ivankha Riyadi*¹⁾, *Eso Hernawan*²**

^{1,2}*Universitas Buddhi Dharma*

Email : yemimaivankha5@gmail.com,¹ Eso.hernawan@ubd.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh komunikasi, kepemimpinan, job description, dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 90 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi, kepemimpinan, job description dan penerapan K3 memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,7%. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi keempat faktor tersebut.

Temuan ini menegaskan pentingnya struktur tugas yang jelas dan lingkungan kerja yang aman sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis sistem kerja dan keselamatan.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas kerja guna mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan adalah industri alat laboratorium, yang melayani berbagai bidang seperti pendidikan, penelitian, dan kesehatan. PT Prioritas Bangun Nusantara, yang berlokasi di Kota Tangerang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor ini dan berkomitmen menyediakan produk berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional.

Namun, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau produk yang ditawarkan, melainkan sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) dikelola dan diberdayakan. Suryani et al. (2023) menekankan bahwa SDM merupakan elemen vital yang memungkinkan organisasi bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Najati et al., 2022), manajemen SDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan hubungan kerja, yang semuanya berperan dalam membentuk kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh empat variabel utama terhadap kinerja karyawan, yaitu komunikasi, kepemimpinan, job description, dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pertama, komunikasi antar tim dan unit gudang masih belum optimal. Kurangnya konfirmasi instruksi dan miskomunikasi yang berulang menyebabkan hambatan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Handoko (dalam Najati et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penting dalam fungsi manajerial, dan Suhardi M. (2022) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif mencakup penyampaian pesan secara verbal maupun non-verbal, serta pemahaman bersama antar individu.

Kedua, struktur kepemimpinan di gudang tidak berjalan sesuai prinsip organisasi yang ideal. Adanya dua pemimpin dalam satu unit kerja menimbulkan kebingungan terkait otoritas dan koordinasi. Menurut Hasibuan (dalam Agustin, 2021), gaya kepemimpinan yang tidak konsisten dapat mengganggu motivasi dan arah kerja tim. Kepemimpinan yang efektif seharusnya mampu mempengaruhi, membimbing, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Agustin, 2024).

Ketiga, *job description* yang awalnya disusun dengan baik tidak dijalankan secara konsisten. Hal ini menyebabkan penurunan semangat kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Silawati (dalam Riastini Ni Ketut, 2022) menyatakan bahwa *job description* harus mencakup penempatan karyawan, beban kerja, dan spesialisasi tugas secara sistematis agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.

Keempat, penerapan K3 di perusahaan belum optimal. Meskipun tersedia perlengkapan seperti APD dan kotak P3K, pelatihan rutin dan pemahaman prosedur keselamatan kerja masih minim. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan tidak memiliki keterampilan untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan mencegah kecelakaan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan empat variabel yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Prioritas Bangun Nusantara dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kinerja, seperti perbaikan sistem komunikasi, restrukturisasi kepemimpinan, penegasan *job description*, dan pelaksanaan pelatihan K3 secara berkala.

Kerangka Pemikiran

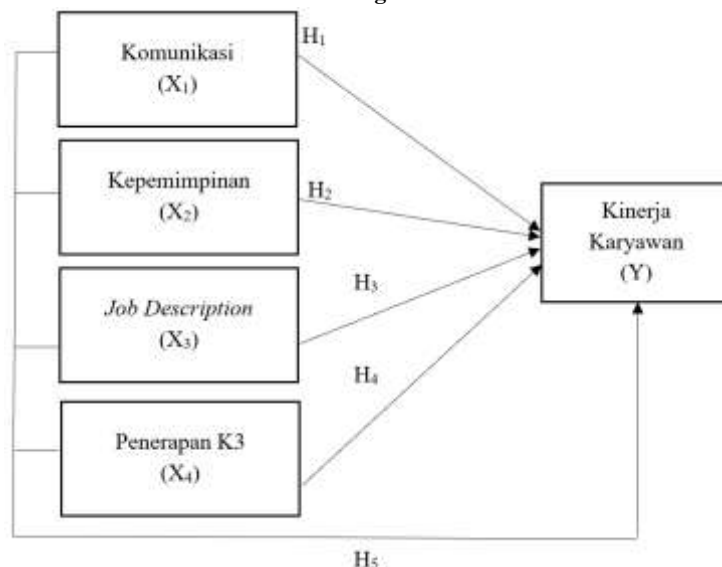
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun atas dasar teori-teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan. Penelitian ini menguji empat variabel independen yang dianggap berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan, yaitu:

- **Komunikasi:** Proses pertukaran informasi, ide, dan umpan balik antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif mencakup komunikasi ke atas, ke bawah, horizontal, eksternal, formal, informal, verbal, dan non-verbal (Sunyoto dalam Orlando, 2023; Suhardi M., 2022). Komunikasi yang lancar memungkinkan koordinasi kerja yang baik, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.
- **Kepemimpinan:** Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan, mencakup gaya otoriter, delegatif, dan partisipatif (Hasibuan dalam Agustin, 2021). Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, empati, pengendalian emosi, dan pendekatan personal (Agustin, 2024). Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong karyawan untuk mencapai target organisasi.
- **Job Description:** Informasi tertulis yang menguraikan tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja dalam suatu jabatan tertentu (Hasibuan dalam Listini Ni Ketut, 2022; Tanjung et al., 2025). Dimensi job description mencakup penempatan karyawan sesuai kompetensi, beban kerja yang terukur, dan spesialisasi pekerjaan. Job description yang jelas dan konsisten membantu karyawan memahami peran mereka dan menyelesaikan tugas secara efisien.
- **Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja):** Upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman melalui penyediaan APD, pelatihan keselamatan, dan prosedur penanggulangan kecelakaan. Penerapan K3 yang baik meningkatkan rasa aman, mengurangi risiko kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen diukur melalui indikator seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas serta kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja yang ada.

Berikut gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H1**: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. **H2**: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. **H3**: *Job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. **H4**: Penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. **H5**: Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terstruktur melalui data numerik yang dianalisis secara statistik.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara yang aktif bekerja pada tahun 2025. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah populasi karyawan adalah sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, karena seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Dengan 90 sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap kinerja karyawan. Uji

hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5%.

Operasional Variabel

Berikut adalah tabel operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1) Arah Komunikasi	1) Komunikasi ke atas 2) Komunikasi ke bawah 3) Komunikasi horizontal	Likert
	2) Formalitas	4) Komunikasi eksternal 5) Komunikasi formal	
	3) Media	6) Komunikasi informal 7) Komunikasi verbal 8) Komunikasi non verbal	
	4) Psikososial	9) Emosi 10) Bahasa	
Sumber : Orlando (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Adidaya”			
Kepemimpinan (X2)	1) Kepemimpinan Otoriter	1) Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan 2) Kemampuan untuk berkomunikasi 3) Kemampuan pengendalian 4) Kemampuan memberi motivasi	Likert
	2) Kepemimpinan Delegatif	5) Perasaan empati 6) Percaya diri 7) Rasa tanggung jawab	
	3) Partisipatif	8) Pengarahan yang baik 9) Pengendalian Emosi 10) Pendekatan personal	
Sumber : Agustin, (2024) “ Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Penta Power Indonesia)”			
Job description (X3)	1) Penempatan karyawan	1) Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan 2) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 3) Spesialisasi Pekerjaan	Likert
	2) Beban kerja	4) Adanya pemberian tugas yang merata 5) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 6) Jumlah pekerjaan yang diberikan	
	3) Spesialisasi pekerjaan	7) Penguasaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian 8) Kenyamanan terhadap pekerjaan 9) Pembagian kerja berdasarkan waktu	

		10) Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja	
Sumber : Riastini Ni Ketut, (2024) “ Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali”			
Penerapan K3 (X4)	1) Penyebab Kecelakaan Kerja	1) Kondisi Udara di Ruang 2) Kegiatan kerja yang berbahaya	Likert
	2) Mencegah Kecelakaan Kerja	3) Alat pelindung diri 4) Mengurangi kondisi yang berbahaya 5) Analisis risiko pekerjaan 6) Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	
	3) Kesehatan Kerja	7) Kesehatan fisik 8) Kesehatan mental 9) Pemeriksaan kesehatan 10) Fasilitas kesehatan	
Sumber : Velly Cecilia, (2024) “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)”			
Kinerja Karyawan (Y)	1) Faktor Kemampuan	1) Kuantitas Hasil Kerja 2) Kualitas Hasil Kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan 4) Disiplin Kerja 5) Inisiatif Kerja 6) Ketelitian Kerja	Likert
	2) Faktor Motivasi	7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas Kerja 10) Evaluasi Kerja	
Sumber : Wiranata, (2024) “ Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia”			

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

HASIL

Hasil penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 90 orang responden mengenai Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, Dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prioritas Bangun Nusantara. Penulis memberikan masing-masing 10 pernyataan pada setiap variabel Komunikasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), *Job description* (X_3), Penerapan K3 (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y), dan dapat dilihat penjelasannya di bawah ini:

Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel Komunikasi			
Kemampuan Mengambil Keputusan	0,553	0,207	Valid
Komunikasi ke bawah	0,423		
Komunikasi horizontal	0,595		
Komunikasi eksternal	0,712		
Komunikasi formal	0,698		

Komunikasi informal	0,617		
Komunikasi verbal	0,524		
Komunikasi non verbal	0,361		
Emosi	0,533		
Bahasa	0,534		
Variabel Kepemimpinan			
Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan	0,680	0,207	Valid
Kemampuan untuk berkomunikasi	0,534		
Kemampuan pengendalian	0,547		
Kemampuan memberi motivasi	0,593		
Perasaan empati	0,377		
Percaya diri	0,720		
Rasa tanggung jawab	0,468		
Pengarahan yang baik	0,336		
Pengendalian Emosi	0,624		
Pendekatan personal	0,530		
Variabel Job Description			
Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	0,787	0,207	Valid
Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	0,711		
Spesialisasi Pekerjaan	0,678		
Adanya pemberian tugas yang merata	0,663		
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	0,698		
Jumlah pekerjaan yang diberikan	0,705		
Penguasaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian	0,711		
Kenyamanan terhadap pekerjaan	0,695		
Pembagian kerja berdasarkan waktu	0,695		
Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja	0,695		
Variabel Penerapan K3			
Kondisi Udara di Ruangan	0,446	0,207	Valid
Kegiatan kerja yang berbahaya	0,538		
Alat pelindung diri	0,589		
Mengurangi kondisi yang berbahaya	0,434		
Analisis risiko pekerjaan	0,433		
Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	0,500		
Kesehatan fisik	0,565		
Kesehatan mental	0,433		
Pemeriksaan kesehatan	0,466		
Fasilitas kesehatan	0,420		
Variabel Kinerja Karyawan			
Kuantitas Hasil Kerja	0,613	0,207	Valid
Kualitas Hasil Kerja	0,574		
Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan	0,521		
Disiplin Kerja	0,504		
Inisiatif Kerja	0,519		
Ketelitian Kerja	0,456		
Kepemimpinan	0,505		
Kejujuran	0,563		
Kreativitas Kerja	0,413		
Evaluasi Kerja	0,451		

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas terdapat 90 kuesioner yang telah diisi oleh responden, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel dan nilai sig. 2-tailed $<$ 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dinyatakan valid karena melebihi r tabel yaitu 0,207.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	0,725	Reliabel

2.	Kepemimpinan	0,711	Reliabel
3.	<i>Job Description</i>	0,766	Reliabel
4.	Penerapan K3	0,727	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,738	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,700. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghazali, 2018). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34743089
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.090
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,617	3,140		3,381	,001		
	Komunikasi	-,036	,079	-,043	-,457	,649	,948	1,055
	Kepemimpinan	,056	,073	,067	,760	,450	,686	1,459
	<i>Job Description</i>	,329	,062	,443	5,311	,000	,731	1,369
	Penerapan K3	,418	,113	,417	3,689	,000	,577	1,732

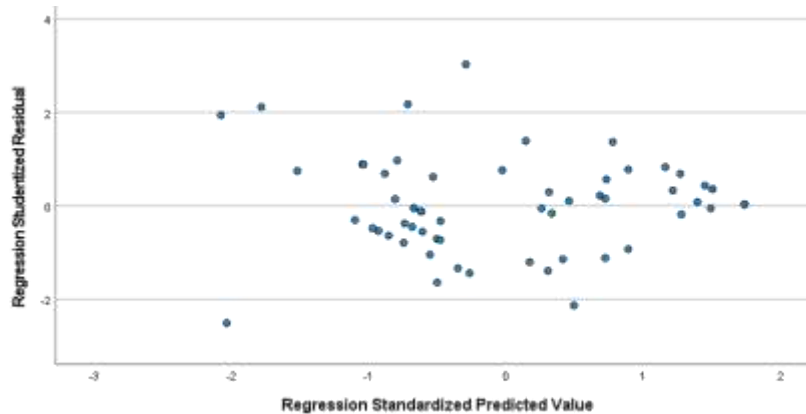
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu komunikasi, kepemimpinan, *job description*, dan penerapan K3 memiliki nilai *tolerance* yang berarti lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari komunikasi, kepemimpinan, *job description*, dan penerapan K3 memiliki nilai yang berarti lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Berikut hasil uji statistik t (parsial) penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis t X1 Terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28,098	3,445		8,155
	Komunikasi	,372	,081	,439	4,586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel komunikasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,586 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis t X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26,871	3,255		8,257
	Kepemimpinan	,406	,078	,487	5,235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,235 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis t X3 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21,669	2,465		8,791	,000
<i>Job Description</i>	,515	,057	,694	9,044	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel *job description* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,044 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis t X4 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,851	3,414		4,058	,000
Penerapan K3	,686	,078	,685	8,809	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel penerapan K3 memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,809 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,588	2,408

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Penerapan K3

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis F

Tabel Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760,998	4	190,250	32,816	,000 ^b
	Residual	492,791	85	5,798		
	Total	1253,789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Penerapan K3

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji Anova atau uji F dapat dilihat berdasarkan data di atas didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian terdapat

pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Kepemimpinan, Job Description, dan Penerapan K3 terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antar tim dan antar departemen, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori Goleman (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meminimalisir kesalahan operasional.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepemimpinan (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan yang jelas, tegas, dan mampu memberikan arahan serta motivasi kepada bawahan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Ketidakefektifan kepemimpinan, seperti yang terjadi di PT Prioritas Bangun Nusantara dengan adanya dualisme kepemimpinan di gudang, terbukti menimbulkan kebingungan dan menurunkan produktivitas. Temuan ini mendukung pendapat Hasibuan (2021) bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengubah perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan

Job Description (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kejelasan dan konsistensi dalam pembagian tugas terbukti meningkatkan akurasi, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Ketika job description tidak dijalankan secara konsisten, terjadi penurunan semangat kerja dan produktivitas. Hasil ini memperkuat teori Silawati (2022) bahwa penempatan, beban kerja, dan spesialisasi yang sesuai akan meningkatkan efektivitas kerja.

4. Pengaruh Penerapan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan K3 (X4) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun PT Prioritas Bangun Nusantara telah menyediakan APD dan kotak P3K, kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai prosedur keselamatan kerja menyebabkan rendahnya kesadaran terhadap potensi bahaya. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal tidak hanya bergantung pada fasilitas, tetapi juga pada edukasi dan pelatihan rutin. Temuan ini sejalan dengan teori Sugandha (2022) yang menekankan pentingnya komunikasi dan pelatihan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan, *job description* dan penerapan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel komunikasi memiliki besaran pengaruh 19,3% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,586 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel kepemimpinan memiliki besaran pengaruh 23,7% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,235 >$

- 1,661) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel *job description* memiliki besaran pengaruh 48,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,044 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara.
 4. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel penerapan K3 memiliki besaran pengaruh 46,9% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,809 > 1,661$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara.
 5. Berdasarkan hasil analisis statistik, kombinasi keempat variabel memiliki besaran pengaruh 60,7% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi, kepemimpinan, *job description*, dan penerapan k3 terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Bangun Nusantara.

REFERENSI

- Andy., Hernawan, E., Kusnawan, A., Parameswari, R., & Silaswara, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Adriana, Y. B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 7(2)
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publising.
- Agustin, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Penta Power Indonesia) Skripsi. Universitas Buddhi Dharma.
- Alden, N., Irene, V. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur Dimediasi Pengembangan Karyawan. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*. 13(1).
- Dwijayanti, A., Harto, B., Purnomo, Y. J., Jenita., Rinaldi, K., & Fachrurazi. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri : Batam.
- Ella, A. S., & Utami, P. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. 10(1)
- Ika, R., & Ropal, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Ulak Paceh Jaya Kecamatan Lawang Wetan. *Jurnal Manajemen Kompeten*. 7(2)
- Imron, G., & Rita, Y. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKL. *Jurnal Perspektif*.
- Irwanda, A. W., Rosida, A. S., & Marghartha, E. Y. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*. 2(3)

- Listen, G., & Winarta, G. (2025). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(1).
- Meitiana., Junaedi, I, W, R., & Riastini, N, K, A. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. 3(1)
- Muhamad R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*. 2(1)
- Mulandoro, F, E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Orlando, B, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Adidaya. Skripsi. Universitas Buddhi Dharma.
- Rahmat, H, K., & Saputra, I. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*. 1(1).
- Ribka, S, B, B. (2021). Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Pembagian Kerja Dan Koordinasi Pada Yayasan Pendidikan Rumah Sakit Haji Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 27(1)
- Siti, N, A., Rita, R., Rusliandy., Cecep, W., & Novel, A, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*. 10(1)
- Sugandha., & Felicia, J, P. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 2(2).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Bandung Alfabeta*.
- Sutisna, N., & Hendriawan, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 1(3)
- Velly, C, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Skripsi. Universitas Buddhi Dharma.
- Vicky, Z., Danny, A, S., Niko, H, Y., Muhammad, S, A., & Denny, O, R. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Kontruksi Di Indonesia. *Journal of Student Research (JSR)*.1(4)
- Wiranata, G. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia. Skripsi. Universitas Buddhi Dharma.