

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan faktor yang sangat penting. SDM merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan. Pengelolaan perusahaan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas untuk mengelola perusahaan secara optimal. Karyawan yang berkualitas merupakan seseorang yang mampu menyesuaikan keterampilan dan keahliannya sesuai dengan tuntutan perubahan dan perkembangan zaman, serta selalu mengasah dan meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Karyawan yang mumpuni dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi, sehingga secara bersamaan membentuk suatu kesatuan yang saling bersinergi. Kualitas karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan tidak boleh bergantung hanya pada sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan atau bahkan alat-alat modern, tetapi justru lebih bergantung pada karyawan yang mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Karyawan membantu perusahaan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan memelihara hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan.

PT. Sukses Aroma Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang F&B (*Food and Beverages*). *Food and Beverages* (F&B) merupakan salah satu bisnis industri usaha yang menawarkan atau menjual makanan dan minuman sebagai produk utamanya. Saat ini industri bisnis F&B telah menjadi tren yang sangat berkembang di berbagai kota di Indonesia. Bisnis F&B merupakan salah satu bisnis yang paling banyak diminati oleh beberapa segmen masyarakat

baik dari kalangan bawah hingga kalangan atas. Mengapa demikian karena makanan dan minuman adalah salah satu kebutuhan primer manusia.

Perusahaan memprioritaskan kualitas dari setiap produk yang dibuat serta berkomitmen untuk selalu menjaga kesegaran bahan produksi. Untuk memberikan kepuasan dan kepercayaan kepada pelanggan yang merupakan salah satu faktor penting dalam menekuni dunia bisnis, perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawan karena menyangkut langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharuskan memberikan perhatian kepada sumber daya manusia. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor.

Tabel 1.1

Rekapan Penjualan PT. Sukses Aroma Sejahtera Periode Januari - Juni 2024

Bulan	OUTLET						
	PALMERAH	PONDOK INDAH	AMPERA	CIPETE	CILEDUG	BINTARO	CIPUTAT
Januari	Rp. 152,438,100	Rp. 86,646,984	Rp. 92,986,300	Rp. 94,887,000	Rp. 44,337,000	Rp. 39,611,500	Rp. 39,769,700
Februari	Rp. 134,280,500	Rp. 80,345,600	Rp. 89,791,800	Rp. 91,112,000	Rp. 41,112,000	Rp. 38,676,100	Rp. 41,773,600
Maret	Rp. 148,815,300	Rp. 73,735,500	Rp. 87,126,900	Rp. 87,658,700	Rp. 37,658,700	Rp. 38,854,000	Rp. 34,983,600
April	Rp. 94,696,100	Rp. 93,775,800	Rp. 74,741,800	Rp. 83,251,500	Rp. 33,251,500	Rp. 35,782,300	Rp. 35,855,700
Mei	Rp. 106,392,700	Rp. 88,825,000	Rp. 78,571,100	Rp. 87,302,700	Rp. 37,302,700	Rp. 48,281,000	Rp. 38,776,200
Juni	Rp. 113,767,700	Rp. 89,794,700	Rp. 80,963,500	Rp. 82,649,600	Rp. 32,649,600	Rp. 41,180,500	Rp. 39,793,900
TOTAL	Rp. 750,390,400	Rp. 513,123,584	Rp. 504,181,400	Rp. 526,861,500	Rp. 226,311,500	Rp. 242,385,400	Rp. 230,952,700
Target Monthly	Rp. 150,000,000	Rp. 100,000,000	Rp. 100,000,000	Rp. 100,000,000	Rp. 50,000,000	Rp. 50,000,000	Rp. 50,000,000
Average Monthly Sales	Rp. 125,065,667	Rp. 85,520,597	Rp. 84,030,233	Rp. 87,810,250	Rp. 37,718,584	Rp. 40,397,567	Rp. 38,492,700

Sumber: Arsip PT. Sukses Aroma Sejahtera, 2024.

Pada tabel 1.1 ditunjukkan rekapan penjualan dari 7 outlet yang dimiliki PT. Sukses Aroma Sejahtera, yaitu outlet Palmerah, Pondok Indah, Ampera, Cipete, Ciledug, Bintaro, dan Ciputat pada periode Januari 2024 sampai dengan Juni 2024.

Tabel di atas menampilkan pendapatan penjualan periode Januari 2024 sampai dengan Juni 2024. Terdapat target bulanan yang ditentukan untuk setiap outlet dan rata-rata penjualan bulanan yang didapatkan setiap outlet tidak mencapai

target yang ditentukan. Hal ini terjadi karena daya beli Masyarakat yang menurun. Dengan turunnya pendapatan penjualan outlet akan berakibat pada berkurangnya insentif yang dapatkan oleh karyawan dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan harus mengkomunikasikan kepada karyawan dan mencari cara untuk meningkatkan pendapatan penjualan.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Proses komunikasi yang lancar antar karyawan dan antar bagian dalam perusahaan akan mempermudah proses produksi hingga distribusi produk. Perusahaan atau organisasi yang memiliki komunikasi yang baik kemungkinan perusahaan tersebut mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Disiplin kerja merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Selain faktor komunikasi dan disiplin kerja, Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa ahli menganggap lingkungan kerja sebagai seperangkat alat yang dihadapi karyawan, termasuk lingkungan individu atau kelompok mereka, metode kerja, dan pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang positif, akan meningkatkan produktivitas dan memunculkan ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan perusahaan serta peningkatan kinerja.

Pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan membuat hal tersebut perlu diperhatikan, sehingga perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa penelitian sebelumnya juga pernah meneliti kinerja karyawan. Namun penelitian tentang kinerja tetaplah menjadi hal yang menarik, dikarenakan kinerja adalah suatu hal yang penting dan dinamis sehingga tidak bisa berhenti pada satu titik dan selalu berubah-ubah sesuai dengan kondisi perusahaan dan waktu dilaksanakan penelitian.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Sukses Aroma Sejahtera

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	18 (90%)	2 (10%)
2	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	12 (60%)	8 (40%)
3	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan.	17 (85%)	3 (15%)
4	Saya berinisiatif dalam pekerjaan.	9 (45%)	11 (55%)
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan atasan.	13 (65%)	7 (35%)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 pra survey menunjukkan bahwa hasil pra survey tentang variabel kinerja karyawan, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 2 orang atau 10% responden menyatakan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pernyataan ke-2 terdapat 8 orang atau 40% responden menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk pernyataan ke-3 terdapat 17 orang atau 85% responden menyatakan bahwa karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan. Selanjutnya, pernyataan ke-4 terdapat 11 orang atau 55% responden yang tidak berinisiatif dalam pekerjaan dan pada pernyataan ke-5 terdapat 7 orang atau 35% yang menyatakan bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan atasan.

Dari penjelasan hasil pra survey PT. Sukses Aroma Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa masalah atau fenomena mengenai kinerja karyawan yang mendapat respon negatif, yaitu tidak adanya inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Selain itu indikator yang mendapatkan respon negative yaitu ketidakmampuan melebihi target yang ditetapkan atasan dan antusias yang rendah akan melaksanakan pekerjaan.

Diperlukannya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera agar perusahaan dapat lebih maju dan berkembang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain ataupun kelompok. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Keterampilan komunikasi telah terbukti menjadi elemen yang paling kuat untuk memiliki kinerja yang baik. Keterampilan komunikasi dengan efektif, bertindak sebagai jembatan untuk manajer dan pemimpin untuk mencapai kemajuan cepat dalam karir mereka. dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa komunikasi merupakan variabel yang tidak dapat diabaikan dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Komunikasi PT. Sukses Aroma Sejahtera

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Saya berkomunikasi dengan baik tanpa ada hambatan.	16 (80%)	4 (20%)
2	Partisipasi komunikasi organisasi telah berjalan efektif.	8 (40%)	12 (60%)
3	Petunjuk kerja yang diberikan sudah cukup jelas.	18 (90%)	2 (10%)
4	Saya memilih kata yang tepat dalam setiap komunikasi.	14 (70%)	6 (30%)
5	Informasi yang diberikan dapat saya pahami dengan baik.	13 (65%)	7 (35%)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 1.3 pra survey menunjukkan bahwa hasil pra survey tentang variabel komunikasi, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 4 orang atau 20% responden, menyatakan bahwa adanya hambatan dalam komunikasi. Pernyataan

ke-2 terdapat 12 orang atau 60% responden, menyatakan bahwa komunikasi organisasi belum berjalan efektif. Untuk pernyataan ke-3 terdapat 18 orang atau 90% responden, menyatakan bahwa petunjuk kerja yang diberikan sudah cukup jelas. Selanjutnya, pernyataan ke-4 terdapat 6 orang atau 30% responden, menyatakan bahwa belum memilih kata yang tepat dalam setiap komunikasi dan pada pernyataan ke-5 terdapat 7 orang atau 35% responden yang menyatakan bahwa informasi yang diberikan belum dapat dipahami dengan baik.

Dari penjelasan hasil pra survey PT. Sukses Aroma Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa masalah atau fenomena mengenai variable komunikasi pada PT. Aroma Sejahtera yaitu kurangnya partisipasi komunikasi antar karyawan yang belum berjalan efektif, dimana partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan sangat minim. Pemahaman informasi yang diterima karyawan serta pemilihan kata dalam setiap komunikasi antar karyawan yang kurang tepat sehingga menimbulkan penerimaan informasi yang salah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Disiplin kerja merupakan bagian/ variable yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja PT. Sukses Aroma Sejahtera

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu.	8 (40%)	12 (60%)
2	Saya selalu izin apabila tidak bisa masuk kerja.	18 (90%)	2 (10%)
3	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.	15 (75%)	5 (25%)

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
4	Saya selalu berpakaian sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	13 (65%)	7 (35%)
5	Saya bekerja secara jujur dan tidak melanggar peraturan Perusahaan.	18 (90%)	2 (10%)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 1.4 pra survey menunjukan bahwa hasil pra survey tentang variable disiplin kerja, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 12 orang atau 60% responden, menyatakan bahwa waktu datang dan pulang bekerja yang tidak tepat. Pernyataan ke-2 terdapat 2 orang atau 10% responden, menyatakan bahwa tidak melakukan izin apabila tidak bisa masuk kerja. Untuk pernyataan ke-3 terdapat 15 orang atau 75% responden, menyatakan bahwa tidak menunda-nunda pekerjaan. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 7 orang atau 35% responden yang menyatakan bahwa tidak berpakaian sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan pada pernyataan ke-5 terdapat 2 atau 10% responden yang menyatakan bahwa tidak bekerja secara jujur.

Dari penjelasan hasil pra survey PT. Sumber Aroma Sejahtera masih terdapat masalah yang harus diperbaiki karena terdapat beberapa masalah atau fenomena mengenai variable disiplin kerja, yaitu kurang disiplinnya karyawan dalam waktu datang dan pulang kerja dan kurangnya kerapihan berpakaian sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Serta minimnya kecekatan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi kebutuhan karyawan pada saat bekerja dapat meningkatkan kinerja sehingga pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Lingkungan kerja secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Sukses Aroma Sejahtera

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Sirkulasi udara terasa nyaman saat beraktivitas.	18 (90%)	2 (10%)
2	Penerangan cahaya ruangan memadai.	18 (90%)	2 (10%)
3	Kekeluargaan yang terjalin antar karyawan sangat baik.	14 (70%)	6 (30%)
4	Hubungan baik atasan dengan bawahan.	11 (55%)	9 (45%)
5	Fasilitas yang ada membuat perkerjaan menjadi lancar.	13 (65%)	7 (35%)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 1.5 pra survey menunjukkan bahwa hasil pra survey tentang variable lingkungan kerja, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 2 orang atau 10% responden, menyatakan bahwa sirkulasi udara tidak terasa nyaman. Pernyataan ke-2 terdapat 2 orang atau 10% responden, menyatakan bahwa penerangan cahaya ruangan kurang memadai. Untuk pernyataan ke-3 terdapat 14 orang atau 70% responden, menyatakan bahwa kekeluargaan yang terjalin antar karyawan cukup baik. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 9 orang atau 45% responden, menyatakan bahwa hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan dan pada pernyataan ke-5 terdapat 7 orang atau 35% responden, menyatakan bahwa fasilitas yang ada tidak membuat pekerjaan menjadi lancar.

Dari penjelasan hasil pra survey PT. Sukses Aroma Sejahtera menunjukkan terdapat masalah atau fenomena mengenai variable Lingkungan kerja, hal ini dilihat hubungan kekeluargaan yang terjalin antar karyawan yang kurang baik dan fasilitas yang ada belum menunjang pekerjaan mencari lebih mudah. Dimana seharusnya hubungan antar karyawan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena, peneliti mengambil beberapa jurnal penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi. Berikut beberapa jurnal penelitian terdahulu yang dijadikan referensi untuk peneliti:

Tabel 1.6
Research Gap

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Komunikasi	Pratama & Sunata (2020)	Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Legian Bali	Hasil pengujian antara variable komunikasi dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		Febrina (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Love, Bonito Indonesia	Hasil pengujian antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Disiplin Kerja	Souisa et al. (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	Hasil pengujian antara variable Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Sarirati & Ajijah (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pembantu Pertamina	Hasil pengujian antara variable Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Lingkungan Kerja	Octaviani et al. (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang	Hasil pengujian antara variable Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		Safira & Rozak (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah	Hasil pengujian antara variable Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: <https://scholar.google.com>

Berdasarkan penelitian yang di tunjukan pada tabel 1.6 dan latar belakang masalah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
6. Apakah Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening pada PT. Sukses Aroma Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Komunikasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Komunikasi Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening pada PT. Sukses Aroma Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan teori-teori tentang komunikasi organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dan memperluas pemahaman mengenai bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran tentang relevansi dan dinamika hubungan antar variabel yang dikaji, serta dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin menelaah model serupa dalam konteks industri atau organisasi yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis perusahaan terkait peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen dalam memahami pentingnya peran komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga komunikasi yang baik, disiplin dalam bekerja, dan peran lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim. Diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan partisipasi aktif dalam proses komunikasi organisasi.

c. Bagi Praktisi HRD (*Human Resource Development*)

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan SDM secara lebih tepat sasaran. Praktisi HRD dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, terutama dalam aspek komunikasi internal dan pembinaan kedisiplinan kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai variabel komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan, baik di sektor F&B maupun industri lainnya. Selain itu, model penelitian ini dapat direplikasi atau dikembangkan untuk mengetahui perbedaan pengaruh di perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.