**PENGARUH PERUBAHAN KEPEMIMPINAN, SISTEM KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
LUKINDARI PERMATA DI SIDOARJO**

Inda Listiyo Rini¹

inda_listiyo_rini@student.umaha.ac.id¹

Rezki Aulia Pramudita²

rezki_aulia@dosen.umaha.ac.id²

^{1,2}Universitas Maarif Hasyim Latif

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of changes in leadership style, work systems, and internal communication on employee performance at PT. Lukindari Permata located in Buduran, Sidoarjo. The research method employed is a quantitative approach, with data collection through questionnaires distributed to 55 employees from various divisions, including SPV, Sales, Driver, Helper, and Warehouse. The analysis results indicate that changes in leadership style do not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.402 and a significance level of 0.689, indicating no significant influence. In contrast, work systems and internal communication have a positive and significant impact on employee performance. The work system shows a t-value of 2.152 with a significance of 0.001, while internal communication has a t-value of 2.340 with a significance of 0.023. The F-test indicates that the three independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-value of 4.071 and a significance level of 0.023. Suggestions for future research include exploring other variables that may influence employee performance, such as work motivation, job satisfaction, and organizational culture. Future studies are also recommended to involve a larger number of respondents from various companies or industry sectors to obtain more comprehensive and generalizable results

Keywords: Leadership Style, Work System, Internal Communication, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perubahan gaya kepemimpinan, sistem kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Lukindari Permata yang berlokasi di Buduran, Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 karyawan dari

berbagai divisi, termasuk SPV, Sales, Driver, Helper, dan Gudang. Hasil analisis menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,402 dan nilai signifikansi 0,689, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, sistem kerja dan komunikasi internal terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,152 dengan signifikansi 0,001, sedangkan komunikasi internal memiliki nilai t hitung 2,340 dengan signifikansi 0,023. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 4,071 dan signifikansi 0,023. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Penelitian di masa depan juga disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan atau sektor industri untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Sistem Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2021), SDM merupakan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, maka modal, teknologi, dan strategi tidak akan mampu memberikan hasil optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Rivai & Mulyadi (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan tertentu. Perubahan gaya kepemimpinan dari otoriter ke demokratis di PT. Lukindari Permata merupakan fenomena penting karena gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekan kreativitas dan motivasi karyawan, sedangkan gaya demokratis memberikan ruang partisipasi, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Selain kepemimpinan, sistem kerja juga memegang peran penting. Zainuddin (2021) mendefinisikan sistem kerja sebagai

pengaturan prosedur kerja yang dirancang untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sistem kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mempermudah koordinasi, dan mengurangi konflik peran. Hal ini juga diperkuat oleh Rahman (2019) yang menegaskan bahwa sistem kerja yang jelas akan mengurangi biaya produksi dan meningkatkan efisiensi karyawan. Pada PT. Lukindari Permata, sistem kerja yang lebih terstruktur pada masa kepemimpinan baru terbukti meningkatkan kejelasan job description dan pembagian tugas antar divisi.

Komunikasi internal menjadi aspek penting lainnya yang memengaruhi kinerja. Menurut Effendy (2019), komunikasi internal adalah proses pertukaran pesan antar anggota organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang efektif akan menciptakan koordinasi yang baik, mengurangi kesalahpahaman, serta menumbuhkan rasa kebersamaan. Sukatno (2018) menambahkan bahwa komunikasi internal yang buruk dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Fenomena ini pernah terjadi di PT. Lukindari Permata ketika karyawan tidak mendapatkan informasi yang memadai mengenai kebijakan perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Kinerja karyawan sendiri didefinisikan oleh Edison et al. (2018) sebagai hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan yang ditentukan sebelumnya. Menurut Tannady (2017), kinerja dapat dibedakan menjadi kinerja individu dan kinerja organisasi, di mana kinerja individu adalah pencapaian hasil kerja setiap karyawan, sedangkan kinerja organisasi merupakan

akumulasi dari seluruh kinerja individu. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan indikator utama kesuksesan suatu perusahaan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh perubahan kepemimpinan, sistem kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Lukindari Permata Buduran Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT. Lukindari Permata, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang dari berbagai divisi seperti SPV, Sales, Driver, Helper, dan Gudang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni perubahan kepemimpinan, sistem kerja, dan komunikasi internal terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,402 dengan signifikansi 0,689 ($>0,05$). Artinya, perubahan gaya kepemimpinan dari otoriter ke demokratis

belum mampu memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kemungkinan hal ini terjadi karena karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan baru.

Sebaliknya, sistem kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,152 dan signifikansi 0,001 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang lebih terstruktur, jelas, dan sesuai dengan job description meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menurunkan konflik peran.

Komunikasi internal juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung 2,340 dan signifikansi 0,023 ($<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik antar divisi maupun antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat penyelesaian masalah, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 4,071 dan signifikansi 0,023. Artinya, meskipun kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara keseluruhan kombinasi kepemimpinan, sistem kerja, dan komunikasi internal dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Lukindari Permata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa : Perubahan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sistem kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan, perubahan kepemimpinan, sistem kerja, dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Perusahaan perlu memberikan waktu dan dukungan kepada karyawan agar lebih mudah beradaptasi dengan gaya kepemimpinan baru, Sistem kerja yang telah terstruktur perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar semakin efisien, Komunikasi internal perlu terus ditingkatkan melalui forum diskusi, rapat rutin, maupun pemanfaatan teknologi komunikasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sektor industri agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalizable.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O.U. (2019). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2021). Human Resource Management. Cengage Learning.
- Rahman, A. (2019). Sistem Kerja dan Efisiensi Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku

Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukatno, M. (2018). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Kencana.