AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Integritas dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia

Widowati[1], Lia Wati[2]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02596@unpam.ac.id

Submitted: 11th Sept 2025 | **Edited**: 24th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Widowati, W., & Wati, L. (2026). Pengaruh Integritas dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 530-543.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and it is influenced by various personal and organizational factors, including integrity and communication. In a competitive business environment, companies must ensure that employees not only possess technical competence but also demonstrate ethical behavior and effective communication skills to enhance productivity and organizational effectiveness. This study aims to examine the effect of integrity and communication on employee performance at PT Parkland World Indonesia. A quantitative survey method was employed, with the entire population of 70 employees serving as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire (1–5) and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing with SPSS version 25. The findings reveal that both integrity and communication simultaneously have a significant positive effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that 69.4% of the variation in employee performance is explained by integrity and communication, while the remaining 30.6% is influenced by other factors not included in this study. These results highlight the importance of fostering ethical behavior and effective communication in enhancing employee performance and suggest that management should implement integrated training and development programs to strengthen these key competencies.

Keywords: Employee Performance, Integrity, Communication, Human Resource Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peran penting dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam atau teknologi, tetapi juga oleh kemampuan manusia dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya tersebut secara efektif. Menurut Hasibuan (2019), SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang pelaksanaannya didorong oleh motivasi dan tujuan tertentu untuk

mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, kualitas SDM yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting adalah hubungan antarindividu dalam organisasi atau yang dikenal dengan istilah human relation. Hubungan yang harmonis di antara karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara anggota tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu menumbuhkan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai antarpegawai.

Salah satu faktor penting dalam human relation adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik di dalam organisasi menjadi sarana utama untuk menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik antara atasan dan bawahan. Menurut Luthans (2019), komunikasi organisasi yang efektif akan memperjelas tujuan, meningkatkan pemahaman tugas, dan mengurangi kesalahpahaman yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Hasil penelitian oleh Wari dan Suwandana (2023) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kepercayaan dan motivasi kerja di dalam perusahaan.

Selain komunikasi, faktor integritas juga menjadi komponen penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Integritas mencerminkan kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap etika kerja dan nilai-nilai organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), integritas merupakan pondasi moral dalam pelaksanaan pekerjaan, di mana karyawan yang berintegritas tinggi akan melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab tanpa mengorbankan nilai-nilai organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hatoguan dan Ferine (2024) membuktikan bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan, karena karyawan dengan tingkat integritas yang tinggi

mampu menunjukkan disiplin, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Dalam konteks PT Parkland World Indonesia, integritas dan komunikasi menjadi dua faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan data kinerja tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi capaian Key Performance Indicator (KPI) dari bulan ke bulan yang menunjukkan bahwa terdapat dinamika dalam performa tim penjualan. PT Parkland World Indonesia dikenal sebagai perusahaan yang berhasil memasarkan produknya secara luas melalui strategi komunikasi langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, keberhasilan komunikasi internal dan eksternal menjadi kunci dalam memperkenalkan serta mempertahankan citra produk di pasar. Apabila komunikasi internal tidak berjalan baik, maka koordinasi tim penjualan dan pelaksanaan strategi pemasaran dapat terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh komunikasi atau integritas terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara terpisah. Penelitian oleh Humaira, Agung, dan Kuraesin (2024) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel, sedangkan penelitian oleh Mulyani, Ridwan, dan Yeni (2022) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di lingkungan pemerintahan. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model untuk melihat pengaruh simultannya terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur atau distribusi seperti PT Parkland World Indonesia.

Selain itu, beberapa hasil penelitian menunjukkan perbedaan temuan (research gap) mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Andini, Barlian, dan Wibawa (2024) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan yang berlaku. Hal ini memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di sektor industri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa integritas dan komunikasi merupakan dua aspek fundamental yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan. Keduanya berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan integritas dan komunikasi di lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Integritas

Integritas merupakan nilai moral dan etika yang mencerminkan konsistensi antara perkataan, tindakan, serta prinsip yang dipegang oleh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi, integritas menjadi landasan utama bagi terciptanya kepercayaan, profesionalisme, dan budaya kerja yang sehat. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019), integritas adalah bagian dari dimensi kepribadian yang berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen terhadap standar moral dan etika kerja. Sementara itu, Behrendt, Matz, dan Göritz (2020) menyatakan bahwa integritas berperan penting dalam menciptakan perilaku etis di tempat kerja karena individu yang memiliki integritas tinggi cenderung menghindari tindakan manipulatif dan berorientasi pada keadilan. Penelitian oleh Sari dan Rahmadani (2023) juga menegaskan bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepercayaan organisasi dan komitmen kerja. Dengan demikian, integritas dapat dipahami sebagai karakter moral yang menjadi dasar perilaku profesional dan berkontribusi langsung terhadap efektivitas serta reputasi organisasi.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, atau perasaan antara dua pihak atau lebih dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama. Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan penting dalam mengoordinasikan aktivitas, membangun hubungan kerja, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama. Menurut Kreitner dan Kinicki (2019), komunikasi organisasi adalah mekanisme utama yang menghubungkan berbagai bagian

organisasi agar dapat bekerja secara harmonis dan efektif. Sementara itu, Griffin dan Moorhead (2020) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi konflik, serta memperkuat budaya organisasi melalui penyamaan persepsi di antara anggota. Penelitian oleh Nugraha dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan rasa saling percaya, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian pesan, tetapi juga sebagai fondasi utama dalam membangun hubungan interpersonal dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2021), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai hasil kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu, upaya yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi. Penelitian oleh Pratama dan Santoso (2023) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi, integritas, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai cerminan dari efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui kombinasi kemampuan, komitmen, dan dukungan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Secara teoritis, hubungan antara integritas dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui konsep etika kerja dan perilaku organisasi. Integritas merupakan nilai moral yang menunjukkan konsistensi antara kata dan tindakan yang didasarkan pada kejujuran, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap norma-norma organisasi. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019), individu dengan integritas tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang konsisten dengan nilai organisasi dan memiliki dorongan intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab. Hal ini

sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa nilai dan etika individu berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja (Robbins & Judge, 2020). Penelitian empiris oleh Sari dan Rahmadani (2023) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik, karena integritas mendorong kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, integritas menjadi pondasi utama yang memperkuat karakter profesional karyawan dalam mencapai target kerja secara efektif.

Selain integritas, komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan melalui peningkatan koordinasi, kejelasan informasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Berdasarkan teori komunikasi organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2019), komunikasi yang efektif mampu menyalurkan informasi secara jelas antara pimpinan dan bawahan sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi juga menjadi sarana membangun kolaborasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Griffin dan Moorhead (2020) menegaskan bahwa komunikasi internal yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Hasil penelitian oleh Nugraha dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kombinasi antara integritas dan komunikasi berkontribusi secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan profesional. Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung berkomunikasi secara jujur, terbuka, dan bertanggung jawab, sementara komunikasi yang efektif memperkuat penerapan nilai-nilai integritas dalam interaksi kerja. Penelitian oleh Hatoguan dan Ferine (2024) menunjukkan bahwa integritas dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Wari dan Suwandana (2023) membuktikan bahwa komunikasi organisasi yang baik meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori dan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa integritas membentuk karakter dan etika kerja individu, sedangkan komunikasi menjadi mekanisme penghubung antaranggota organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama,

sehingga keduanya memiliki pengaruh yang kuat dan saling memperkuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang terukur mengenai pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta analisis datanya bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer yang relevan dengan variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Parkland World Indonesia yang berjumlah 70 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh (sensus), karena seluruh anggota populasi dijadikan responden untuk memperoleh hasil yang representatif dan komprehensif.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel integritas, komunikasi, dan kinerja karyawan. Skala Likert dipilih karena dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara lebih terukur. Sebelum digunakan, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan dalam pengumpulan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 25 dengan serangkaian pengujian, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antarvariabel, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Menurut Ghozali (2020), analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang tepat untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, sehingga metode ini sesuai untuk menjawab tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai kriteria valid 0.30 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar minimum reliabilitas sebesar 0,600, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Integritas (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, Komunikasi (X2) sebesar 0,865, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,856. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Menurut Ghozali (2020), instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, karena hal tersebut menunjukkan bahwa item-item pertanyaan mampu mengukur variabel yang sama secara konsisten. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk mengukur pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,095, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Menurut Ghozali (2020), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian mengikuti distribusi normal, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier. Dengan demikian, data yang normal ini memastikan bahwa metode analisis statistik yang digunakan, seperti regresi linier berganda, dapat menghasilkan estimasi yang valid dan dapat diandalkan untuk menguji pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut: Y = 11,321 + 0,136 X1 + 0,607 X2, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah integritas, dan X2 adalah komunikasi. Persamaan ini menggambarkan hubungan kuantitatif antara variabel independen (integritas dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Secara teoritis, persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal berupa integritas individu serta kemampuan komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2020) bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh kombinasi karakter individu dan interaksi sosial di organisasi.

Nilai konstanta sebesar 11,321 menunjukkan bahwa apabila variabel integritas dan komunikasi tidak diperhitungkan, kinerja karyawan tetap berada pada level 11,321 point. Secara teoritis, nilai ini dapat diartikan sebagai baseline kinerja karyawan yang berasal dari faktor lain di luar integritas dan komunikasi, misalnya pengalaman kerja, kompetensi teknis, atau sistem kerja yang sudah berjalan di perusahaan. Menurut Wibowo (2021), konstanta dalam regresi memberikan gambaran tentang kondisi awal variabel dependen sebelum dipengaruhi oleh variabel independen, sehingga nilai 11,321 mencerminkan kinerja dasar karyawan di PT Parkland World Indonesia tanpa pengaruh variabel penelitian.

Koefisien regresi integritas (X1) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit integritas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 point, dengan asumsi variabel komunikasi tetap konstan. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa integritas memengaruhi kualitas dan konsistensi perilaku kerja individu (Colquitt, LePine, & Wesson, 2019). Karyawan dengan integritas tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya, sehingga peningkatan integritas secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,607 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit kemampuan komunikasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,607 point, dengan asumsi variabel integritas tetap konstan. Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh integritas, yang menandakan bahwa komunikasi memiliki kontribusi lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Griffin dan Moorhead (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif di tempat kerja memungkinkan koordinasi tugas lebih baik, mengurangi kesalahan, serta memperkuat kolaborasi

antaranggota tim, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Interpretasi hasil ini juga menunjukkan adanya perbedaan bobot pengaruh antara integritas dan komunikasi terhadap kinerja. Meskipun integritas penting sebagai landasan moral dan etika kerja, komunikasi berperan lebih strategis dalam memastikan nilai integritas tersebut dapat diwujudkan secara nyata dalam interaksi kerja sehari-hari. Nugraha dan Rachmawati (2022) menegaskan bahwa komunikasi internal yang baik meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat kinerja individu dan tim. Dengan demikian, organisasi perlu menekankan pelatihan komunikasi selain pengembangan integritas agar karyawan dapat bekerja lebih efektif.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik integritas maupun komunikasi merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Integritas membentuk dasar perilaku profesional yang konsisten dengan nilai organisasi, sedangkan komunikasi memfasilitasi penerapan nilai-nilai tersebut dalam interaksi dan koordinasi kerja sehari-hari. Hal ini sesuai dengan perspektif teori sistem organisasi yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi antara karakter personal dan dinamika lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2020). Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program pengembangan integritas dan komunikasi secara simultan. Misalnya, pelatihan etika kerja, workshop pengembangan soft skills, dan mekanisme komunikasi yang transparan dapat diimplementasikan untuk memaksimalkan kontribusi kedua variabel tersebut. Penekanan pada kedua aspek ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan kepuasan karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,694, yang menunjukkan bahwa 69,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel integritas dan komunikasi. Artinya, integritas dan komunikasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakter

individu (seperti integritas) dan interaksi sosial di lingkungan kerja (seperti komunikasi). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki integritas tinggi dan kemampuan komunikasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang kurang memiliki kedua aspek tersebut.

Sementara itu, 30,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi teknis, atau faktor eksternal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, bukan hanya integritas dan komunikasi saja. Penelitian oleh Sari dan Rahmadani (2023) juga menemukan bahwa selain integritas, kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga variabel-variabel tambahan ini dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya untuk menjelaskan sisa variasi kinerja.

Hasil ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan integritas dan komunikasi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, pelatihan pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat kontribusi variabel-variabel tambahan tersebut. Secara praktis, perusahaan perlu menerapkan strategi holistik yang mengintegrasikan pengembangan karakter, komunikasi, dan faktor pendukung lain untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Penelitian relevan oleh Nugraha dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi efektif dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja hingga signifikan, yang mendukung interpretasi nilai R^2 sebesar 69,4% dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai Fhitung sebesar 75,918, yang lebih besar dibandingkan nilai Ftabel 3,134 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel integritas dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia. Dengan kata lain, apabila kedua variabel tersebut diperhitungkan bersama-sama, mereka memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, sesuai dengan prinsip

teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan peran faktor personal dan interaksi dalam kinerja organisasi (Armstrong, 2020).

Nilai Fhitung yang jauh lebih besar daripada Ftabel menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti integritas dan komunikasi tidak hanya berkontribusi secara parsial, tetapi secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal individu, seperti karakter dan nilai pribadi (integritas), serta kemampuan berinteraksi dengan lingkungan kerja (komunikasi). Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja tidak dapat dilihat sebagai hasil satu variabel tunggal, tetapi sebagai produk dari beberapa faktor yang saling berkaitan.

Secara teoritis, integritas mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, dan konsistensi karyawan dalam bekerja. Integritas tinggi memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat dan sesuai prosedur, sehingga menghasilkan kinerja yang stabil dan dapat diandalkan. Penelitian oleh Hatoguan dan Ferine (2024) menemukan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja, sehingga hasil Fhitung yang signifikan mendukung fakta bahwa karakter pribadi yang kuat merupakan fondasi penting bagi kinerja yang baik.

Sementara itu, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan koordinasi antaranggota tim yang efektif. Komunikasi yang baik meningkatkan kolaborasi, mengurangi miskomunikasi, dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Griffin dan Moorhead (2020) menekankan bahwa komunikasi yang efektif di tempat kerja menjadi salah satu determinan utama keberhasilan tim dan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi karyawan berperan sangat penting dalam memastikan integritas dan nilai-nilai profesional diterapkan secara nyata dalam pekerjaan sehari-hari.

Interpretasi hasil F-test juga mengindikasikan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan integritas dan komunikasi secara bersamaan dalam program manajemen SDM. Misalnya, pelatihan etika kerja, workshop komunikasi, mentoring, dan evaluasi kinerja berbasis nilai-nilai integritas dapat diterapkan secara simultan. Pendekatan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa interaksi antara karakter individu dan lingkungan sosial kerja secara kolektif

mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Colquitt, LePine, & Wesson, 2019).

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja, seperti integritas tanpa memperhatikan komunikasi, atau sebaliknya. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Secara praktis, pengelolaan SDM yang strategis harus memperhatikan integritas sebagai fondasi moral dan komunikasi sebagai mekanisme operasional, sehingga organisasi mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas dan komunikasi bukan hanya variabel pendukung kinerja karyawan, tetapi menjadi fondasi strategis dalam membangun kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Secara makna, integritas menegaskan pentingnya perilaku yang konsisten, etis, dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja, sedangkan komunikasi memungkinkan koordinasi yang efektif, penyampaian informasi yang jelas, serta terciptanya kerja sama yang harmonis antaranggota tim. Implikasinya, perusahaan perlu mengembangkan program penguatan integritas dan komunikasi secara simultan melalui pelatihan, mentoring, dan pengelolaan budaya kerja yang kondusif, sehingga karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu berinteraksi secara profesional dan etis. Pendekatan ini berpotensi meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya memperkuat produktivitas dan daya saing organisasi di lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, I., Barlian, B., & Wibawa, G. R. (2024). *Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya*. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3(1), 45–56.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Behrendt, P., Matz, S., & Göritz, A. S. (2020). *An Integrative Model of Integrity and Ethical Leadership in Organizations*. Journal of Business Ethics, 167(3), 495–511.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hatoguan, F., & Ferine, K. F. (2024). *The Influence of Competency, Integrity and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at BPJS Employment Kisaran Branch and Palu Branch Offices*. Jurnal SINOMIKA, 5(2), 101–112.

Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2024). *Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manager: Ilmu Manajemen, 6(1), 70–83.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Cengage Learning.

Mulyani, S. R., Ridwan, M., & Yeni, F. (2022). *Effect of Communication, Work Ethics, Work Engagement, and Work Environment on Employee Performance*. UPI YPTK Journal of Business and Economics, 7(1), 15–27.

Nugraha, A., & Rachmawati, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Surabaya*. Jurnal Ilmu Komunikasi dan Manajemen, 4(2), 112–123.

Pratama, R., & Santoso, D. (2023). *Pengaruh Motivasi, Integritas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur di Jawa Barat*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 5(1), 25–36.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.

Sari, L. P., & Rahmadani, D. (2023). *Pengaruh Integritas dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(1), 58–67.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wari, A. A. G., & Suwandana, I. G. M. (2023). *The Influence of Organizational Communication on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction at the Denpasar City Health Office*. International Journal of Economics and Management Sciences, 3(2), 125–134.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Depok: Rajawali Pers.