



Analisis Hambatan Kinerja Karyawan Pada Industri *Food and Beverage*

Rakhmad Wahyudi¹, Pipit Sari Puspitorini², Nizar Asmirulloh Laturuwa³

^{1,2,3} Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Majapahit

Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

Email : rakhmadwahyudi4@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 07, 2025

Revised August 15, 2025

Accepted August 20, 2025

Keywords:

Performance Barriers, Human
Resource Management, F&B
Industry, Multiple Linear
Regression

ABSTRACT

The food and beverage (F&B) industry is a rapidly growing sector that contributes significantly to the economy, but faces significant challenges in human resource management that impact employee performance. This study aims to identify and analyze the main internal factors that hinder employee performance in the F&B industry, with a case study of a café in Mojokerto City. This study employs a quantitative approach using a survey method, where primary data was collected through a questionnaire distributed to 40 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression to measure the influence of independent variables—Human Resource Management (X1), Behavioral and Attitudinal Changes (X2), Communication Issues (X3), and Leadership Style (X4)—on the dependent variable, Employee Performance Barriers (Y). The analysis results indicate that all four variables significantly influence performance barriers. Based on the determination test, leadership style (X4) was identified as the most dominant factor, accounting for 75.2% of the influence. This study concludes that strategic improvements in internal factors, particularly in leadership aspects, are crucial for creating a productive work environment in the F&B sector.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 07, 2025

Revised August 15, 2025

Accepted August 20, 2025

Kata Kunci:

Hambatan Kinerja, Manajemen
Sumber Daya Manusia, Industri
F&B, Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Industri makanan dan minuman (F&B) merupakan sektor dengan pertumbuhan pesat yang kontribusinya besar bagi perekonomian, namun menghadapi tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor internal utama yang menjadi hambatan kinerja karyawan di industri F&B, dengan studi kasus pada salah satu kafe di Kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen—Manajemen Sumber Daya Manusia (X1), Perubahan Perilaku dan Sikap (X2), Masalah Komunikasi (X3), dan Gaya Kepemimpinan (X4)—terhadap variabel dependen, yaitu Hambatan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi hambatan kinerja. Berdasarkan uji determinasi, gaya kepemimpinan (X4) teridentifikasi sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan



sebesar 75,2%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan strategis pada faktor-faktor internal, terutama pada aspek kepemimpinan, sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sektor F&B.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Rakhmad Wahyudi

Universitas Islam Majapahit

E-mail: rakhmadwahyudi4@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (F&B) merupakan salah satu sektor yang tumbuh pesat dan memiliki kontribusi besar bagi perekonomian nasional maupun global. Selain menyediakan kebutuhan pokok masyarakat, sektor ini juga menjadi motor penggerak penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan negara. Namun, di balik pertumbuhan tersebut, industri F&B memiliki berbagai tantangan, terutama yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan operasional.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Rachman, 2021), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menjelaskan bahwa kinerja meliputi hasil kerja dan perilaku yang ditampilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja saja, tetapi juga meliputi sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kendala yang dialami karyawan dalam bekerja, seperti tekanan kerja yang tinggi, minimnya fasilitas kerja, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta kepemimpinan yang otoriter.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan stres, motivasi kerja menurun, bahkan konflik antar karyawan. Hal ini tentu berdampak buruk terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Terutama pada industri F&B yang dikenal dengan karakteristik beban kerja yang cepat, interaksi yang intensif dengan pelanggan, serta jam kerja yang tidak teratur. Karyawan dituntut untuk tetap bersikap profesional, efisien, dan tanggap dalam melayani pelanggan, meskipun sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang kurang ideal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan kondisi psikologis karyawan memegang peranan penting dalam membentuk kinerja. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang mengkaji secara komprehensif kendala yang dialami karyawan di sektor F&B dari berbagai dimensi: manajemen SDM, perubahan sikap dan perilaku, komunikasi, serta gaya kepemimpinan.



Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor utama yang menghambat kinerja karyawan di industri F&B, dengan studi kasus salah satu kafe di Kota Mojokerto. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta kontribusi akademis dalam memperkaya kajian di bidang manajemen kinerja dan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana mencari gap penelitian pada hambatan kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi hambatan pada kinerja karyawan yang ada di Pesen Kopi, kota Mojokerto?
3. Bagaimana model penelitian yang akan di gunakan?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi gap penelitian pada hambatan kinerja karyawan
2. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan pada kinerja karyawan yang ada di Pesen Kopi, kota Mojokerto.
3. Menentukan model penelitian menggunakan regresi liner berganda.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang ingin mengetahui hambatan atau kendala yang di alami karyawan pada *bidang food and baverage* (FnB) di Mojokerto. Berikut adalah manfaat penelitian ini:

Manfaat teoritis :

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri F&B, seperti fasilitas, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan, mempengaruhi kinerja individu dalam industri makanan dan minuman.
- b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan utama dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tekanan pekerjaan, jam kerja, keselamatan dan keamanan kerja.
- c. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mencakup analisis tentang bagaimana kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.
- d. Memberikan pemahaman tentang pentingnya faktor sosial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan, dukungan tim, serta kebutuhan harga diri.

Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan: Membantu bagi karyawan dengan pemahaman apasaja yang akan berdampak jika memasuki industry FnB.
- b. Bagi Pemilik/ Owner: Memudahkan para owner baru atau senior untuk mengetahui apasaja resiko, dampak, dan penyebab dari menurunnya performa dari pekerjanya.
- c. Bagi Akademisi dan Peneliti: Menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang kinerja karyawan dalam membangun bisnis.



Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Industri Food and Beverage (F&B), yang mencakup restoran, kafe, dan layanan bisnis kuliner lainnya yang terlibat dalam penyediaan makanan dan minuman.
2. Karyawan pada Tingkat Operasional, seperti pelayan, koki, barista, dan staf pendukung lainnya yang berinteraksi langsung dengan produk dan pelanggan. karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hambatan kinerja yang dihadapi oleh karyawan di lapangan.
3. Lingkungan Kerja sebagai Variabel Utama, yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kebersihan, fasilitas, suasana kerja, serta hubungan antar rekan kerja dan manajerial.
4. Metode Pengumpulan Data, Penelitian ini akan mengandalkan metode pengumpulan data kuantitatif, terutama melalui survei atau kuesioner yang akan diisi oleh karyawan.
5. Aspek Lingkungan Kerja yang Dianalisis, seperti fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan hubungan sosial antara rekan kerja dan manajerial. Aspek lain, seperti keseimbangan kerja-hidup atau faktor motivasi pribadi, tidak akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.
6. Fokus permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di ambil dari faktor faktor internal.

Asumsi Peneliti

Dalam melaksanakan penelitian ini, terdapat beberapa asumsi yang digunakan untuk mempermudah analisis dan pemodelan yang dilakukan, antara lain:

1. Karyawan Memiliki Perspektif yang Jujur dan Akurat dalam survei atau pengumpulan data, tentang Hambatan Kinerja di Lingkungan Kerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja individu karyawan di industri F&B.
3. Perusahaan di industri F&B (termasuk restoran, kafe, dan katering) memiliki karakteristik umum yang serupa.
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja masing-masing karyawan.
5. Data yang diperoleh dari karyawan di perusahaan F&B yang diteliti adalah representatif untuk menggambarkan kondisi umum terkait hambatan yang dihadapi oleh karyawan.

Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti membahas mengenai latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; batasan masalah; asumsi penelitian; sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas mengenai *state of the art*; teori penunjang; definisi konseptual; kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional



variabel, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan langkah-langkah uji statistik seperti regresi linier berganda, validitas, dan reliabilitas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan penjelasan tentang topik yang diteliti berdasarkan hasil klasifikasi, analisa dan sintesa dari literature yang terpilih. Hasil klasifikasi tersebut dijelaskan dan disajikan dan disertakan sumbernya. Sedangkan hasil analisa dan sintesa juga disajikan disertai dengan penjelasan kemungkinan pengembangan penelitian yang bisa dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi ringkasan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta kesimpulan dari temuan yang telah dibahas pada bab sebelumnya saran terhadap hasil penelitian maupun penelitian mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, sejumlah penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi utama untuk mendukung topik Penerapan Agent-Based Simulation pada Rantai Pasok Cabai . Sebanyak 10 penelitian relevan diidentifikasi sebagai acuan, yang membahas penerapan teknologi dalam manajemen rantai pasok serta analisis efisiensi rantai pasok cabai. Berikut adalah rangkuman dari penelitian-penelitian tersebut:

Tabel 2.1 State of the art

Karakteristik	(Rachman, 2021)	(Ayunastah et al., 2022)	(Surahman, 2023)	(Ratih Tristianingsih, 2023)	(Farisi et al., 2021)	Fransisco Nadapdap & Harahap, 2023)	(Sirait, 2021)	(Ramadanita et al., 2021)	(Rosmawati & Rasyid, 2023)	(V. S. Anggraini, 2023)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1. Citation	-	-	-	108	1	39	108	135	-	-
2. Main topic (permasalahan)	Hal ini terkait dengan beban kerja yang terlalu banyak.	Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berapa besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung.	Meningkatkan produktivitas dan efisiensi lembaga tersebut tidak hanya bergantung pada peralatan pendukung, sarana dan prasarana yang memadai.	Hubungan sosial di dalam perusahaan masih kurang baik, baik itu hubungan karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan atasannya.	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dalam memediasi kepuasan kerja.	Penyedia layanan kafe atau restoran diharapkan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik dan juga profesional serta tidak lupa disertai dengan pengetahuan produk, untuk mempermudah pelayanan dan kenyamanan konsumen.	Rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh lemahnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya kerja yang belum terbentuk secara optimal, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.	Jumlah pegawai dengan predikat sangat baik dan predikat baik semakin berkurang, sebaliknya pegawai dengan predikat cukup dan predikat lebih kecil selalu meningkat.	Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai	Indikasi masalah kurangnya pemberian pengembangan karir tentang pola karir dan penilaian serta pertimbangan pengangkatan dalam jabatan.
3. Karakteristik studi kasus survei observasi lingkungan kerja respon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Model/perspective penelitian studi kasus survei regresi linier berganda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Metode	Explanatory method	Causal step	Quantitative methods	Structural equation modelling berbasis PLS	Partial least square (Smart PLS)	Regresi linier berganda	Simulasi ABS dan DES	Quantitative methods	Regresi linier berganda	Penyebaran kuesioner



Gambar 1.1 GAP Penelitian Sumber: VOSviewer

Gambar VOSviewer dalam penelitian ini menampilkan visualisasi hubungan antar penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik "Hambatan", "Kinerja", “ Dampak” dan "Environment". Gambar ini disusun menggunakan perangkat lunak VOSviewer, yang berguna untuk analisis bibliometrik dan pemetaan hubungan antar kata kunci atau penulis dari kumpulan referensi ilmiah. Dalam peta tersebut:

- Node (lingkaran) mewakili kata kunci atau istilah penting dalam penelitian- penelitian sebelumnya.
- Ukuran node mencerminkan frekuensi kemunculan kata tersebut.
- Garis penghubung (edge) menunjukkan hubungan atau keterkaitan antar kata kunci berdasarkan kemunculan bersama dalam satu artikel.
- Warna yang berbeda mengelompokkan kata kunci ke dalam cluster tertentu yang merepresentasikan tema utama.

Dari hasil pemetaan ini, ditemukan bahwa terdapat keterkaitan erat antara topik *impac* dan *environment*, namun belum banyak yang secara khusus meneliti implementasi hambatan kinerja pada karyawan Fnb. Gap inilah yang dijadikan dasar dalam penelitian ini untuk menyusun atau mengukur faktor- faktor hambatan dengan Regresi Linier Berganda

Teori Penunjang

1. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan infrastruktur yang berada pada karyawan, yang dimana semua aktifitas pekerjaan berada dalam satu ruang lingkup yang sama dengan beberapa pembagian tertentu dalam sebuah industri. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non fisik, yang dimana setiap aspek memiliki hambatan masing-masing.

A. Hambatan Lingkungan Kerja Fisik.

1) Kondisi Ruang Kerja yang Tidak Nyaman:

Ruang kerja yang sempit dan berantakan dapat membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan cepat merasa lelah.



Kurangnya ventilasi atau suhu ruangan yang tidak nyaman dapat menurunkan efektivitas kerja.

2) Pencahayaan yang Kurang Memadai:

Cahaya yang terlalu redup atau terlalu terang dapat menyebabkan kelelahan mata dan mengurangi fokus kerja.

Lingkungan yang kurang terang dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

3) Kualitas Udara dan Kebersihan yang Buruk:

Ruangan yang berdebu atau memiliki sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti alergi dan gangguan pernapasan.

Bau tidak sedap atau kebisingan dari luar juga dapat mengganggu kenyamanan bekerja.

4) Fasilitas yang Tidak Lengkap atau Rusak:

Kurangnya meja, kursi, AC, atau printer dapat memperlambat proses kerja.

Peralatan yang rusak atau tidak tersedia dapat menyebabkan karyawan harus bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tugasnya.

B. Hambatan Lingkungan Non-fisik.

1) Hubungan Kerja yang Tidak Harmonis:

Konflik antar karyawan dapat menimbulkan ketegangan dan menurunkan produktivitas. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahpahaman dalam pekerjaan.

2) Kurangnya Dukungan dari Atasan:

Jika atasan tidak memberikan arahan atau penghargaan terhadap hasil kerja, karyawan bisa merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menciptakan tekanan psikologis bagi karyawan.

3) Beban Kerja yang Tidak Seimbang:

Karyawan yang diberi tugas terlalu banyak tanpa dukungan yang memadai bisa mengalami stres kerja. Ketidakeimbangan beban kerja antar karyawan dapat menimbulkan rasa tidak adil dalam tim.

2. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan elemen mendasar dalam sistem organisasi yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dan dinamika internal perusahaan. Dalam konteks industri jasa seperti food and beverage (F&B), lingkungan kerja tidak hanya dilihat dari aspek fisik, tetapi juga dari suasana sosial, psikologis, dan struktural yang terbentuk dalam operasional sehari-hari. Seringkali perhatian perusahaan lebih terfokus pada pencapaian target bisnis atau efisiensi biaya, namun mengabaikan kualitas lingkungan kerja justru akan menimbulkan berbagai dampak internal yang serius bagi keberlangsungan organisasi. Dampak pertama dan paling kentara adalah menurunnya produktivitas individu dan tim. Lingkungan kerja yang sempit, panas, berisik, atau kurang tertata akan membuat karyawan cepat lelah, kehilangan fokus, dan menjadi kurang efisien dalam bekerja. Dalam industri F&B, di mana kecepatan dan ketepatan pelayanan sangat penting, gangguan kecil di lingkungan kerja dapat berdampak besar pada kepuasan pelanggan. Misalnya, keterlambatan penyajian makanan dapat terjadi akibat area kerja yang terlalu padat atau sistem komunikasi yang buruk antara frontliner dengan dapur. Hal ini tidak hanya menghambat kinerja karyawan, tetapi juga menurunkan citra



pelayanan yang diberikan perusahaan.

Selain produktivitas yang menurun, konflik antar karyawan juga menjadi dampak serius dari lingkungan kerja yang tidak sehat. Ketika komunikasi tidak lancar, atasan bersikap otoriter, atau tidak ada ruang untuk berdiskusi, suasana kerja pun menjadi tegang. Karyawan cenderung bersikap individualis, menyalahkan rekan kerja atas kesalahan operasional, dan kehilangan kepercayaan terhadap sistem kerja yang ada. Lingkungan kerja yang penuh tekanan ini dapat menimbulkan kecemasan, ketidaknyamanan psikologis, bahkan gangguan emosional seperti burnout dan stres berkepanjangan. Karyawan yang mengalami kelelahan mental tidak akan dapat memberikan kinerja terbaiknya, bahkan cenderung melakukan kesalahan kerja yang merugikan perusahaan.

Dampak selanjutnya adalah menurunnya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung pengembangan individu, minimnya apresiasi, dan kurangnya ruang untuk berpartisipasi akan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Mereka hadir hanya untuk menyelesaikan kewajibannya, bukan karena semangat kolektif atau keterikatan emosional terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak pada meningkatnya absensi dan turnover. Karyawan akan mudah mengajukan cuti, datang terlambat, atau bahkan mengundurkan diri jika merasa lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan kejelasan arah karier. Tingginya angka turnover tenaga kerja tidak hanya membebani sistem rekrutmen, tetapi juga menimbulkan ketidakstabilan operasional dalam perusahaan.

Dampak lain yang tidak kalah pentingnya adalah hilangnya efektivitas kerja tim dan menurunnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam lingkungan yang terbuka, keputusan manajemen cenderung dibuat secara top-down tanpa melibatkan masukan dari karyawan lapangan. Hal ini sering kali membuat kebijakan tidak sesuai dengan realitas kerja, dan karyawan cenderung tidak melaksanakannya dengan sungguh-sungguh. Lingkungan yang tidak memberikan ruang bagi aspirasi akan mematikan kreativitas dan inisiatif karyawan, yang sebenarnya dapat menjadi aset penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan inovasi.

Melihat berbagai dampak tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar latar belakang fisik bagi aktivitas perusahaan, tetapi struktur psikososial yang menentukan arah dan kualitas kerja dalam suatu organisasi. Dalam konteks internal, lingkungan kerja yang buruk akan merusak fondasi budaya kerja, memicu ketidakseimbangan hubungan sosial, dan menghambat proses operasional secara sistematis. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, suportif, dan terbuka, dampak positifnya tidak hanya dirasakan oleh masing-masing karyawan, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja bukan lagi sekadar aspek pendukung, melainkan bagian inti dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, lingkungan kerja internal menjadi salah satu kunci terciptanya organisasi yang produktif, stabil, dan berkelanjutan.

3. Regresi Linier Berganda

Industri makanan dan minuman (Food and Beverage/F&B) dikenal sebagai sektor yang sangat dinamis, kompetitif, dan menuntut kecepatan serta konsistensi tinggi dari para



pekerjanya. Dalam kondisi seperti ini, performa karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan kesuksesan operasional dan kepuasan pelanggan. Sayangnya, kinerja karyawan tidak selalu optimal. Berbagai hambatan seperti lingkungan kerja yang buruk, komunikasi yang tidak efektif, motivasi rendah, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter dapat memicu penurunan performa. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi hambatan kinerja ini, pendekatan statistik seperti regresi linier berganda menjadi solusi yang sangat relevan dan bermanfaat.

Regresi linier berganda adalah teknik analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian kinerja karyawan, variabel independen bisa berupa lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), perubahan sikap (X3), dan gaya kepemimpinan (X4), sedangkan variabel dependennya adalah hambatan kinerja karyawan (Y). Model regresi memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi sejauh mana masing-masing faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bentuk model matematis:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Di industri F&B, regresi linier berganda dapat membantu manajemen mengambil keputusan berbasis data dengan mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar. Misalnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi tertinggi, maka strategi peningkatan performa sebaiknya dimulai dari pembenahan sistem kepemimpinan di tempat kerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh Surahman (2023) yang menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja staf pengajar. Hasilnya menunjukkan bahwa kombinasi variabel tersebut menjelaskan sekitar 36,9% variabel dependen, yang menandakan pentingnya pendekatan simultan terhadap berbagai faktor penghambat. Di sektor F&B, kondisi ini bahkan bisa lebih kompleks karena tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, dan tekanan pelayanan pelanggan yang tinggi.

Dalam studi Anda, penggunaan regresi linier berganda memberikan kontribusi ilmiah sekaligus praktis. Secara ilmiah, metode ini menyediakan dasar yang kuat untuk validasi hipotesis melalui uji signifikansi (uji t) dan uji model (uji F). Secara praktis, hasil regresi dapat dijadikan landasan bagi manajer untuk menyusun kebijakan peningkatan kinerja, mulai dari pelatihan karyawan, penataan ulang struktur organisasi, hingga penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Dengan demikian, penerapan simulasi regresi linier berganda dalam konteks hambatan kinerja karyawan di industri F&B bukan hanya mendukung kerangka akademik penelitian Anda, tetapi juga memberikan solusi berbasis data yang aplikatif bagi pengambilan keputusan di lapangan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketahanan Rantai Pasok Cabai

Ketahanan rantai pasok cabai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)



MSDM yang efektif, termasuk pelatihan, evaluasi kinerja, sistem insentif, dan jenjang karier, sangat memengaruhi kemampuan karyawan untuk tetap produktif. Karyawan yang mendapat dukungan untuk pengembangan diri cenderung memiliki moral kerja dan ketahanan yang lebih tinggi.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Fasilitas kerja yang memadai, seperti pencahayaan, ventilasi, kenyamanan ruang kerja, dan kebersihan, berkontribusi langsung terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempercepat kelelahan, stres, dan akhirnya mengurangi ketahanan kinerja.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang suportif dan komunikatif yang memberikan kepercayaan kepada bawahan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif dapat memicu stres psikologis yang mengurangi ketahanan kerja karyawan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi intrinsik (seperti makna pekerjaan) dan motivasi ekstrinsik (seperti gaji, bonus, penghargaan) akan memengaruhi dorongan internal seseorang untuk terus bekerja secara optimal bahkan di bawah tekanan. Ketahanan kinerja berkaitan erat dengan motivasi jangka panjang.

5. Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan

Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih stabil secara emosional, kecil kemungkinannya mengalami kelelahan, dan mampu mempertahankan kinerja dalam jangka waktu yang lama.

Adapun beberapa faktor menjadi hambatan dalam adalah :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Lemah

Kurangnya pelatihan, evaluasi yang tidak adil, sistem promosi yang tidak transparan, dan kebijakan SDM yang tidak konsisten dapat menghambat pengembangan dan motivasi karyawan. Hambatan-hambatan ini menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas.

2. Perubahan Sikap dan Perilaku Karyawan

Penurunan motivasi, meningkatnya konflik antar rekan kerja, dan sikap tidak kooperatif merupakan hambatan psikologis dan sosial yang menghambat kolaborasi dan antusiasme kerja.

3. Masalah Komunikasi

Komunikasi yang buruk antara manajemen dan staf atau antar rekan kerja dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahpahaman tugas, dan frustrasi. Hal ini mengganggu alur kerja yang efisien.

4. Gaya Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Kepemimpinan yang otoriter, tidak mendengarkan masukan, atau tidak memberikan pengakuan dapat menciptakan stres psikologis dan membuat karyawan merasa tidak dihargai.

5. Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung

Aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan ketersediaan fasilitas juga



memengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan. Lingkungan yang tidak nyaman dapat menyebabkan kelelahan fisik dan penurunan kinerja.

5. Peran Strategi Dalam Menangani Hambatan Kinerja

1. Kepemimpinan yang Responsif dan Mendukung
Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencegah penurunan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan pekerjaan tetapi juga mampu membaca perubahan sikap, mendeteksi tanda-tanda kelelahan, mengurangi konflik, dan memberikan motivasi pada waktu yang tepat. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan komunikasi terbuka, pengakuan, dan pengembangan individu, telah terbukti meningkatkan loyalitas dan kinerja jangka panjang.
2. Sistem Manajemen Kinerja Terstruktur
Pencegahan penurunan kinerja memerlukan pengukuran yang konsisten dan objektif melalui sistem manajemen kinerja. Sistem ini mencakup evaluasi rutin, umpan balik dua arah, dan indikator yang jelas seperti pencapaian target, ketepatan waktu, dan kualitas hasil. Sistem ini memungkinkan identifikasi awal penurunan kinerja dan menyediakan ruang untuk intervensi sebelum memburuk.
3. Manajemen Lingkungan Kerja yang Kondusif
Lingkungan kerja—baik fisik maupun sosial—merupakan fondasi bagi stabilitas dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, aman, dan terorganisasi yang mendukung kolaborasi tim telah terbukti mengurangi stres kerja dan meningkatkan retensi. Manajemen perlu memastikan bahwa fasilitas kerja memadai dan bahwa hubungan antar individu dibangun atas etika dan komunikasi yang sehat.
4. Dukungan untuk Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja
Program dukungan seperti konseling, jam kerja yang fleksibel, cuti yang adil, dan kegiatan rekreasi tim dapat memperkuat ketahanan psikologis karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu penentu kinerja yang berkelanjutan, terutama dalam lingkungan kerja yang serba cepat seperti F&B.
5. Peningkatan Kompetensi dan Motivasi Karyawan
Pelatihan dan pengembangan kapasitas kerja (training & development) memegang peranan penting dalam menjaga semangat kerja dan memperbarui keterampilan. Pada saat yang sama, motivasi karyawan juga harus dijaga melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan peluang karier yang jelas. Karyawan yang merasa dihargai dan dikembangkan akan memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk mempertahankan kinerjanya.

6. Kelebihan dan Kekurangan Penerapan Simulasi Agent Based

Regresi linier berganda merupakan salah satu metode analisis kuantitatif yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen, termasuk dalam studi mengenai hambatan kinerja karyawan. Dengan kemampuannya untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, metode ini sangat relevan dalam konteks organisasi yang kompleks dan multivariat seperti industri makanan dan minuman (F&B). Namun, sebagaimana metode lainnya, regresi linier berganda memiliki kelebihan dan



kekurangan yang penting untuk dipahami.

Kelebihan Penerapan Regresi Linier Berganda

1. Mampu Mengukur Pengaruh Beberapa Variabel Secara Bersamaan Metode regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh banyak faktor sekaligus terhadap hambatan kinerja, seperti manajemen SDM, komunikasi, sikap kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini memberikan gambaran yang lebih holistik dan realistis tentang dinamika di tempat kerja.
2. Menghasilkan Model Kuantitatif yang Terukur Dengan model regresi, peneliti dapat mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap hambatan kinerja (variabel dependen). Koefisien regresi memberikan nilai konkret yang mudah diinterpretasikan untuk pengambilan keputusan.
3. Dapat Menggunakan Data Primer dari Survei Regresi linier berganda cocok untuk data kuantitatif dari kuesioner, seperti skala Likert yang umum digunakan dalam mengukur kepuasan dan persepsi karyawan.
4. Didukung Banyak Software Statistik Metode ini mudah diaplikasikan menggunakan software statistik seperti SPSS, Minitab, atau Excel, yang mempercepat proses pengolahan dan mengurangi kemungkinan kesalahan perhitungan manual.

Kekurangan Penerapan Regresi Linier Berganda

1. Asumsi Statistik yang Ketat Regresi linier berganda memerlukan beberapa asumsi dasar, seperti linearitas hubungan antar variabel, tidak adanya multikolinearitas di antara variabel independen, dan distribusi residual yang normal. Pelanggaran terhadap salah satu asumsi ini dapat menyebabkan bias atau membatalkan hasil analisis.
2. Tidak Mengukur Faktor Kualitatif Secara Mendalam Meskipun regresi dapat mengukur hubungan kuantitatif, regresi tidak dapat menangkap dimensi kualitatif yang mungkin sangat penting dalam konteks hambatan kinerja, seperti budaya organisasi, konflik pribadi, atau persepsi subjektif tentang ketidakadilan.
3. Sensitif terhadap Outlier Jika ada nilai ekstrem (outlier) dalam data, hasil regresi dapat terdistorsi. Hal ini dapat menyebabkan salah tafsir terhadap efek variabel tertentu.
4. Menggambarkan Korelasi, Bukan Sebab Akibat Langsung Meskipun regresi linier berganda dapat menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel, hubungan ini belum tentu bersifat kausal. Misalnya, gaya kepemimpinan mungkin terkait dengan hambatan kinerja, tetapi belum tentu menjadi penyebab utama.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai konsep-konsep utama yang digunakan dalam studi ini.

1. Hambatan Kinerja Karyawan Hambatan kinerja karyawan adalah segala bentuk kondisi, faktor, atau situasi yang



mengganggu atau mengurangi kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hambatan tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, kepemimpinan yang otoriter, beban kerja yang tidak seimbang, komunikasi yang kurang baik, dan motivasi kerja yang rendah. Menurut Mangkunegara (2012:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hambatan kinerja adalah segala sesuatu yang mengganggu tercapainya hasil kerja tersebut.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks penelitian ini, manajemen SDM mencakup aspek pengetahuan, pengalaman, kemampuan belajar, kesehatan fisik dan mental, serta sikap kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

3. Perubahan Perilaku dan Sikap

Perubahan perilaku dan sikap karyawan merupakan transformasi dalam cara berpikir, merasa, atau bertindak yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerjanya. Perubahan tersebut dapat berupa penurunan motivasi, peningkatan konflik, atau penurunan partisipasi sosial dalam suatu tim. Menurut Robbins, sikap merupakan pernyataan evaluatif—baik positif maupun negatif—tentang objek, orang, atau peristiwa, yang dapat memengaruhi perilaku kerja.

4. Masalah Komunikasi

Masalah komunikasi merujuk pada hambatan atau gangguan dalam proses penyampaian informasi antar individu di tempat kerja, baik secara vertikal (antar atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja). Hambatan komunikasi menyebabkan miskomunikasi, mispersepsi, dan konflik yang berujung pada penurunan kinerja. Menurut Luthans (2011), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi antar anggota organisasi yang digunakan untuk mengkoordinasikan kegiatan, memengaruhi perilaku, dan membangun hubungan kerja.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan metode atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau sebaliknya menjadi kendala apabila tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Hersey dan Blanchard (1993), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi orang-orang di bawahnya. Definisi konseptual ini menjadi dasar dalam memahami fenomena yang diteliti serta memberikan kerangka berpikir dalam mengetahui hambatan kinerja karyawan kafe di kota Mojokerto.

Pengumpulan Data dan Analisis



Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan sebuah data guna menjawab sebuah tujuan penelitian. Untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi hambatan kinerja karyawan membutuhkan data yang relevan dan akurat. Berikut tahap pengumpulan dan pengolahan data dalam penelitian :

1. Penyebaran Kuisisioner

Kuisisioner merupakan Teknik yang efisien untuk mengumpulkan sebuah data. Kuisisioner berupa pertanyaan dengan penyusunan jelas dan mendalam, langkah- langkah penggunaan kuisisioner kepuasan ritel berupa pertanyaan tentang kendala layanan, kecepatan pengiriman, harga, kualitas produk dan respon terhadap keluhan. Pertanyaan dapat menggunakan skala likert 1-5 (Tidak puas – Sangat puas) dengan alat google form. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan responden terhadap kinerja distributor di lima aspek utama: keandalan layanan, kecepatan pengiriman, kualitas produk, harga, dan respons terhadap keluhan.

Cara Pengukuran:

Setiap pernyataan diberi nilai dari 1 hingga 5:

- 1) (Sangat Tidak Puas): Distributor tidak memenuhi harapan dalam aspek ini.
- 2) (Tidak Puas): Kinerja distributor kurang memuaskan, masih banyak kekurangan.
- 3) (Cukup Puas): Kinerja distributor cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan.
- 4) (Puas): Distributor memenuhi harapan Anda.
- 5) (Sangat Puas): Distributor melebihi harapan dan sangat memuaskan.

2. Wawancara

Melakukan komunikasi kepada salah satu pihak atau beberapa karyawan kafe pesen kopi, terkait dengan hambatan mereka dalam kinerja, dan faktor apa yang mempengaruhi era sehingga kinerja mereka menurun.

3. Observasi

Melakukan pengamatan terhadap kondisi lingkungan kerja kafe pesenkopi itu seperti apa. Studi literatur. Studi literatur atau kajian pustaka merupakan sebuah pengamatan dari penelitian- penelitian terdahulu sebagai bahan referensi penelitian.

4. Analisis data

Data berupa kuisisioner yang sudah diklasifikasikan pada google form, kemudian di olah dengan Teknik analisis Regresi Linier Berganda, yang berguna untuk membandingkan kinerja dari beberapa distributor dan mengetahui faktor apa yang paling mempengaruhi kepuasan ritel. Pengolahan data dapat menggunakan software excel, minitab atau SPSS, guna mengetahui hasil akhir uji data dengan seberapa besar skor hasil penelitian.

5. Uji dan Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden atas faktor – faktor produk (X) yang didasarkan atas jawaban responden yang tertuang dalam pengisian angket. Dari hasil analisis ini akan dapat diketahui persepsi para responden terhadap instrumen-instrumen dalam masing-masing variabel.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam simulasi rantai pasok cabai berbasis agent-based



simulation. Kerangka berpikir ini membantu dalam memahami interaksi antara agen-agen dalam rantai pasok serta faktor-faktor yang mempengaruhi ketahanan rantai pasok cabai.

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam implementasi hambatan kinerja karyawan pada kafe di kota Mojokerto tidak lain adalah faktor internal pada kafe tersebut, dimana salah satu kafe yaitu Pesen Kopi mengalami penurunan kinerja atau performa yang bisa berdampak pada pelanggan.

2. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel pada penelitian ini meliputi :

a. Variabel bebas / Variabel Independent (X) meliputi :

1) Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (X1) Indikatornya meliputi :

1. Pengetahuan (Knowledge): Tingkat pemahaman karyawan tentang tugas, prosedur, dan industri mereka sangat memengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif.
2. Pengalaman: Karyawan yang lebih berpengalaman mungkin lebih efisien dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik.
3. Potensi dan Kemampuan Belajar: Kemampuan karyawan untuk belajar hal baru, beradaptasi, dan tumbuh dalam peran mereka. SDM yang stagnan akan menjadi hambatan.
4. Sikap dan Etos Kerja: Ini mencakup kedisiplinan, inisiatif, tanggung jawab, dan proaktivitas karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang rendah cenderung berkinerja buruk.
5. Kesehatan Fisik dan Mental: Kondisi kesehatan pribadi karyawan sangat memengaruhi energi, fokus, dan kehadiran mereka. Stres, burnout, atau masalah kesehatan lain dapat menjadi hambatan besar.

2) Variabel Perubahan Perilaku dan Sikap (X2) Indikatornya meliputi :

1. Motivasi Menurun: seberapa parah tingkat turunnya motivasi pada pekerja
2. Sikap Negatif: seberapa sering sikap negative yang sering terjadi pada lingkungan kerja.
3. Konflik Meningkat: seberapa sering konflik yang terjadi pada lingkungan kerja.
4. Menarik Diri dari Interaksi: Karyawan menjadi kurang berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan, bahkan mungkin menghindari pertemuan atau kegiatan tim.
5. Sering Mengeluh: Karyawan lebih sering mengeluh tentang pekerjaan, rekan kerja, atau kondisi perusahaan.

3) Variabel Permasalahan Komunikasi (X3) Indikatornya meliputi :

1. Kurangnya Pelaporan: Tidak memberikan update atau laporan pekerjaan secara teratur.
2. Misinterpretasi Instruksi: Sering salah memahami instruksi atau ekspektasi dari atasan.
3. Kesulitan Berkomunikasi dengan Tim: Tidak efektif dalam menyampaikan ide atau berkoordinasi dengan anggota tim lain.
4. Kurangnya Kejelasan Arah dan Harapan: Karyawan tidak akan bekerja dengan



baik jika mereka tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, apa tujuan tim/perusahaan, atau bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi.

5. Umpan Balik (Feedback) yang Tidak Efektif: Karyawan membutuhkan feedback yang teratur, konstruktif, dan spesifik untuk memahami apa yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka bisa berkembang. Kurangnya feedback atau feedback yang terlalu umum tidak membantu.

4) Variabel Gaya Kepemimpinan (X4) Indikatornya meliputi :

1. Komunikasi Satu Arah: Manajemen hanya memberi perintah tanpa mendengarkan masukan atau keluhan dari karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak suportif dan demotivasi.
2. Kurangnya Transparansi: Keputusan-keputusan penting yang diambil tanpa penjelasan atau informasi yang jelas kepada karyawan dapat menimbulkan ketidakpastian dan ketidakpercayaan
3. Gagal Mengidentifikasi Potensi: Manajemen yang tidak mampu mengenali dan memanfaatkan kekuatan atau potensi unik setiap karyawan akan kehilangan banyak kesempatan.
4. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan: Jika kontribusi karyawan tidak diakui atau dihargai, motivasi akan menurun drastis.
5. Beban Kerja yang Tidak Merata: Manajemen yang tidak adil dalam membagi beban kerja dapat menyebabkan burnout pada beberapa karyawan dan underutilization pada yang lain.

b. Variabel Terikat / Variabel Dependent (Y) adalah Hambatan Kinerja Karyawan

Hambatan kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, dan indikator indikatornya dapat bervariasi tergantung pada faktor yang terjadi pada lingkungan kerja yang mencakup gaya kepemimpinan, kualitas manajemen, lingkungan fisik, motivasi kerja, dan budaya kerja, Berikut adalah beberapa indikator hambatan kinerja karyawan:

1. Gaya Kepemimpinan : Otoriter, mikromanajemen, atau gaya yang tidak memberikan arahan jelas dapat menghambat inisiatif dan kemandirian karyawan.
2. Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di perusahaan. Budaya yang toksik, kurang transparan, atau tidak suportif dapat menjadi penghambat serius.
3. Lingkungan Fisik: Tata letak ruang kerja, pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan ketersediaan fasilitas yang memadai. Lingkungan fisik yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengurangi fokus.
4. Motivasi Kerja: Tingkat dorongan internal dan eksternal karyawan untuk berkinerja baik. Motivasi yang rendah akan secara langsung menghambat kinerja.
5. Komunikasi Manajemen: Kejelasan dalam memberikan instruksi, tujuan, dan feedback. Komunikasi yang buruk seringkali menjadi akar masalah kinerja.
6. Pemodelan regresi Linier Berganda

Model Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel



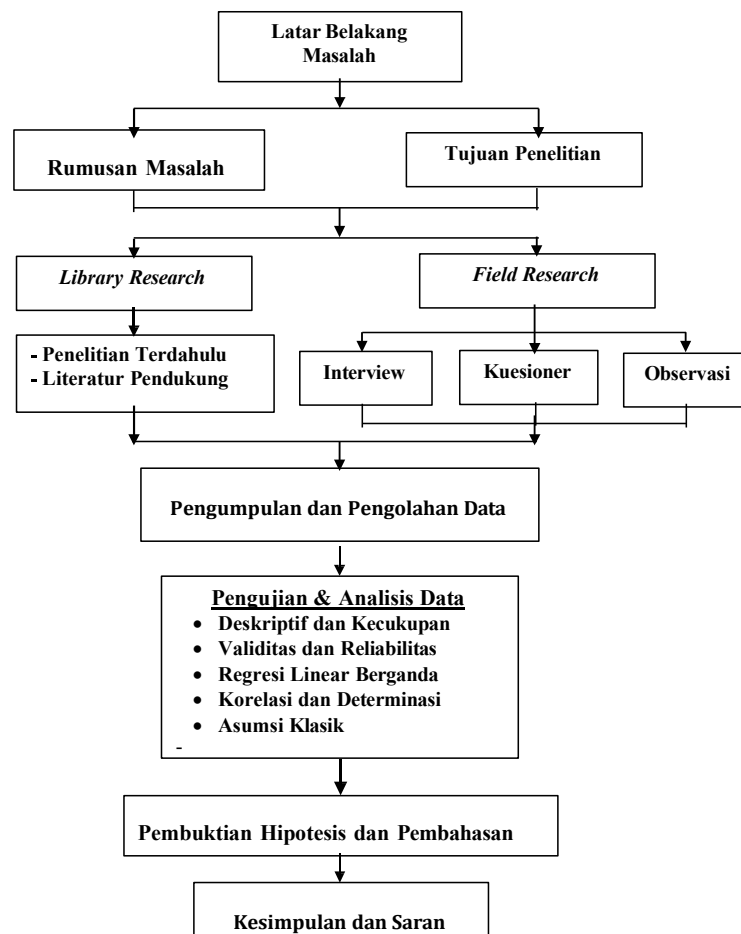
dependen (Y) berdasarkan nilai dua atau lebih variabel independen (X), dan untuk menentukan arah dan kekuatan pengaruh setiap variabel independen.

7. Analisis Hasil Simulasi

Teknik analisis Regresi Linier Berganda, yang berguna untuk membandingkan kinerja dari beberapa distributor dan mengetahui faktor apa yang paling mempengaruhi kepuasan ritel. Pengolahan data dapat menggunakan software excel, minitab atau SPSS, guna mengetahui hasil

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metodologi atau langkah yang akan diambil dalam menyelesaikan penelitian ini. Penjelasan alur divisualisasikan dalam bentuk flowchart yang menggambarkan sistematika pengerjaan penelitian.



Gambar 2.1 Flowchart Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penentuan pendekatan, jenis, dan metode penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan penelitian serta karakteristik data yang dikumpulkan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, perubahan sikap dan perilaku, permasalahan komunikasi, dan gaya kepemimpinan terhadap hambatan kinerja karyawan di industri makanan dan minuman (F&B), khususnya di



kafe Pesenkopi Mojokerto.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada proses pengukuran data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini dianggap tepat karena data yang dikumpulkan berasal dari penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, yang kemudian dianalisis dengan metode statistik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2015), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis dan menghasilkan generalisasi yang bersifat objektif.

Dari segi jenisnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif yang bersifat eksplanatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, sedangkan penelitian eksplanatif berupaya menjelaskan pengaruh kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara manajemen SDM, sikap kerja, komunikasi, dan kepemimpinan dengan hambatan kinerja, tetapi juga ingin mengukur dan menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Metode ini melibatkan pengumpulan data primer dari responden melalui instrumen berupa kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik ini dipilih karena dapat menjangkau responden dalam jumlah yang cukup dan memberikan data yang terstandarisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif-eksplanatif, dan metode survei, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai faktor-faktor yang menjadi hambatan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memberikan dasar yang kuat bagi rekomendasi manajerial dalam meningkatkan efektivitas kerja di industri F&B.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan bagian penting dalam perumusan masalah ilmiah yang bertujuan untuk memperjelas ruang lingkup kajian dan arah analisis yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada upaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri makanan dan minuman (F&B) yang memiliki karakteristik dinamis dan berorientasi layanan.

Secara khusus, penelitian ini mengambil studi kasus pada kafe Pesenkopi Mojokerto, yang menjadi representasi dari sektor F&B lokal dengan tantangan operasional dan manajerial yang kompleks. Kinerja karyawan dalam konteks ini memiliki peran krusial terhadap kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, serta pencapaian target bisnis. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, kinerja tersebut kerap mengalami hambatan yang bersumber dari berbagai aspek internal organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain survei dan wawancara. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para



karyawan di Pesenkopi, kota Mojokerto. Kuesioner dirancang untuk menggali informasi mengenai hambatan hambatan apa yang membuat kinerja karyawan itu menurun. Selain itu, wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan data kualitatif yang lebih komprehensif mengenai lingkungan kerja para karyawan. Kombinasi teknik ini memungkinkan pengumpulan data yang holistik dan relevan untuk penelitian.

Pengolahan Data

Tahapan awal dalam pengolahan data adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan salah satu kafe di Kota Mojokerto. Kuesioner disusun berdasarkan skala likert yang memungkinkan responden menilai tingkat kepentingan atau pengaruh suatu faktor terhadap kinerjanya. Setelah data terkumpul, dilakukan editing data yaitu pengecekan kelengkapan dan konsistensi jawaban untuk menghindari kesalahan atau kesenjangan data yang dapat mempengaruhi analisis.

Selanjutnya dilakukan coding data yaitu mengubah jawaban kualitatif menjadi data numerik sehingga memudahkan dalam analisis statistik menggunakan software seperti Excel atau SPSS. Data yang telah dikode kemudian ditabulasi sehingga dapat dikelompokkan berdasarkan variabel yang telah ditentukan dalam penelitian seperti manajemen SDM, perubahan sikap, komunikasi, dan gaya kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil / Gambaran Jawaban Responden

a) Jawaban Responden Variabel Perubahan Perilaku dan Sikap (X1)

Dengan pemahaman dan pengertian dari setiap responden terhadap variabel X1 yang dilakukan penelitian, maka akan menjadikan kuisisioner tersebut lebih representatif dan mengarah pada hasil yang tepat sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut. Hasil penilaian / jawaban responden tentang kualitas sumber daya manusia sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jawaban Responden Variakel Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Kategori	Interval	Skor	Jumlah (%)
Sangat tidak penting	1.00 – 1.80	1	2.5
Tidak penting	1.80 – 2.60	2	8.8
Biasa saja	2.60 – 3.40	3	17.1
Penting	3.40 – 4.20	4	50.3
Sangat penting	4.20 – 5.00	5	21.3
Jumlah			100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan jawaban dari 40 responden tentang variabel kualitas produk (X1) dikategorikan penting, ini ditunjukkan dengan jawaban responden 50.3 % menjawab penting. Hal ini menunjukkan juga bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) penting untuk diperhatikan.



b) Jawaban Responden Variabel Perubahan Perilaku dan Sikap (X2)

Hasil penilaian / jawaban responden tentang perubahan perilaku dan sikap yang terjadi pada karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Perubahan Perilaku dan Sikap (X2)

Kategori	Interval	Skor	Jumlah (%)
Sangat tidak penting	1.00 – 1.80	1	9.5
Tidak penting	1.80 – 2.60	2	10.0
Biasa saja	2.60 – 3.40	3	10.7
Penting	3.40 – 4.20	4	48.5
Sangat penting	4.20 – 5.00	5	20,8
Jumlah			100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan jawaban dari 40 responden tentang variabel harga produk dikategorikan penting, ini ditunjukkan dengan jawaban responden 48.5 % menjawab penting. Hal ini menunjukkan pula bahwa Perubahan Perilaku dan Sikap terhadap karyawan juga penting diperhatikan.

c) Jawaban Responden Variabel Permasalahan Komunikasi (X3)

Hasil penilaian / jawaban responden tentang Permasalahan Komunikasi yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Permasalahan Komunikasi (X3)

Kategori	Interval	Skor	Jumlah (%)
Sangat tidak penting	1.00 – 1.80	1	3.6
Tidak penting	1.80 – 2.60	2	11.9
Biasa saja	2.60 – 3.40	3	25.3
Penting	3.40 – 4.20	4	41.7
Sangat penting	4.20 – 5.00	5	17.5
Jumlah			100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan jawaban dari 40 responden tentang variabel merek produk dikategorikan penting, ini ditunjukkan dengan 41.7 % menjawab penting. Hal ini menunjukkan pula bahwa Permasalahan Komunikasi adalah penting diperhatikan

d) Jawaban Responden variabel Gaya Kepemimpinan (X4)



Hasil penilaian / jawaban responden variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X4)

Kategori	Interval	Skor	Jumlah (%)
Sangat tidak penting	1.00 – 1.80	1	9.5
Tidak penting	1.80 – 2.60	2	11.8
Biasa saja	2.60 – 3.40	3	19.7
Penting	3.40 – 4.20	4	49.2
Sangat penting	4.20 – 5.00	5	10.0
Jumlah			100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan jawaban dari 40 responden tentang variabel desain dan kemasan produk dikategorikan penting ini ditunjukkan dengan 49,2 % dalam katagori penting. Hal ini menunjukkan pula bahwa pada gaya kepemimpinan dalam lingkungan kerja karyawan penting diterapkan/diperhatikan.

Pengolahan, Analisis Data dan Pembahasan.

Pengujian data hasil kuisioner formal perlu dilakukan karena sering kali data tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Dari pengujian data ini diharapkan dapat meningkatkan mutu data yang hendak diolah dan dianalisis. Tahap awal adalah mengecek apakah data berupa kuisioner yangn dikirimkan sudah kembali dan terisi semua atau ada beberapa yang kosong (tidak terisi). Pada penelitian ini tidak diharapkan terjadinya data kosong sehingga jika terdapat maka data responden tersebut tidak bisa digunakan. Data-data dalam suatu penelitian harus dapat dikumpulkan dalam suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus memenuhi dua persyaratan penting selain persyaratan lain, diantaranya kecukupan data, validitas dan reabilitas.

Deskriptif Variabel

Hasil pengumpulan data yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner dan kemudian diolah dengan menggunakan program *SPSS Release 23.0 for windows*, sebagaimana terlihat pada lampiran, data secara diskriptif yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Data Deskriptif Masing-masing Variabel

No.	Variabel	Mean	Std.Dev	Median
1	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)	4.0950	.03922	4.1000



2	Perubahan Sikap Dan Perilaku (X2)	4.1323	.03892	4.1650
3	Permasalahan Komunikasi (X3)	4.0765	.03656	4.0955
4	Gaya Kepemimpinan (X4)	.03656	.03892	4.1677

Sumber : Data primer diolah

Selain itu dipaparkan pada profil jawaban responden secara umum dengan melihat sebaran atau distribusi frekuensi dan jawaban responden. Rata-rata hitung digunakan untuk mengetahui rata-rata penilaian responden terhadap tiap-tiap variabel, sedangkan standar deviasi digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata hitung tersebut cukup representatif untuk menggambarkan penilaian dari responden. Rata-rata hitung variabel bebas yang diperoleh, diuraikan berdasarkan faktor-faktor produk (X) serta variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y)

Uji Kecukupan Data

Uji kecukupan data adalah proses untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan sudah cukup dengan memastikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji kecukupan data dalam penelitian ini menggunakan hasil data pengamatan yang dihitung menggunakan software Excel, apabila jika $N \geq N'$ maka dapat dinyatakan bahwa data sudah cukup untuk menjadi sampel. Berikut rumusnya:

$$N' = \left[\frac{\frac{k}{s} \sqrt{N \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}}{\sum X_i} \right]^2$$

Keterangan :

N' = Jumlah Pengamatan yang seharusnya dilakukan.

K = Tingkat kepercayaan dalam pengamatan.

S = Derajat ketelitian dalam pengamatan.

N = Jumlah Pengamatan yang sudah dilakukan.

X_i = Data Pengamatan

Dalam penelitian ini tingkat kepercayaan 95% maka $k = 1,96$ (dibulatkan menjadi 2), derajat ketelitian 5% ($s = 0,05$) yang kemudian ditabulasi sebagai berikut : Tabel 4.8 Uji Kecukupan Data

Elemen Uji :	
Sample (N)	40
Tgkt kepercayaan (k)	2
Derajat ketelitian (s)	0.05
(Sigma X1) kuadrat	519880



Sigma XI	4546
(Sigma Xi) kuadrat	20666116
N'	9.9938662

Dari tabel diatas apabila nilai N (jumlah responden yang sudah dilakukan) lebih besar dari nilai N' (responden yang seharusnya dilakukan) atau $N = 40 > N' = 9.9$ (dibulatkan 10) maka data dikatakan cukup.

Uji Validitas

Dari data yang berhasil dikumpulkan dilakukan pengujian validitas untuk setiap item pertanyaan yang diajukan. Hal ini dimaksudkan guna melihat apakah item dimaksud dapat dipakai sebagai alat ukur yang baik terhadap variabel yang bersangkutan. Dari hasil perhitungan teknik korelasi product moment dengan menggunakan program *SPSS release 23.0 for Windows* sebagaimana terlihat pada lampiran diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai korelasi yang tinggi (> 0.60) dengan variabel yang bersangkutan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi. Pengujian validitas di sini dilakukan pada 40 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05. Dimana dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS release 23.0 for Windows* dapat diketahui nilai dari kuisisioner pada tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat besar nilainya dibandingkan dengan menggunakan analisa faktor dan perbandingan antara r-tabel dengan r-hitung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 KMO dan Barlett Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.658
Barlett tes of speherity Approx. Chi-Square	55.855
df	66
R Sig.	0.869

Sumber ; Data primer diolah

Untuk Uji Validitas tiap variabel (tiap faktor) yaitu membandingkan r-hitung (pengolahan SPSS) dengan r-tabel (r-product moment). Pada tabel maka data yang ada adalah jumlah sampel (N) = 40 reponden, taraf nyata = 5 % maka akan didapat nilai r-product moment adalah sebesar 0.312. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.10 Prinsip Analisa Komponen / Metode Ekstraksi

	Initial	Extraction	Keterangan
Total X1	1.000	.629	Valid



Total X2	1.000	.677	Valid
Total X3	1.000	.631	Valid
Total X4	1.000	.657	Valid
Total Y	1.000	.629	Valid

Sumber : Data Hasil Kuisioner

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	R Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X1-1	0.643	0.312	Valid
X1-2	0.786	0.312	Valid
X1-3	0.638	0.312	Valid
X1-4	0.635	0.312	Valid
X1-5	0.638	0.312	Valid

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Perubahan Sikap Dan Prilaku (X2)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	R Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X2-1	0.613	0.312	Valid
X2-2	0.686	0.312	Valid
X2-3	0.644	0.312	Valid
X2-4	0.688	0.312	Valid
X2-5	0.723	0.312	Valid

Sumber : Data Hasil Kuisioner

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kesalahan Komunikasi (X3)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	R Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X3-1	0.743	0.312	Valid
X3-2	0.772	0.312	Valid
X3-3	0.655	0.312	Valid
X3-4	0.666	0.312	Valid



X3-5	0.733	0.312	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X4)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	R Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X4-1	0.712	0.312	Valid
X4-2	0.652	0.312	Valid
X4-3	0.675	0.312	Valid
X4-4	0.644	0.312	Valid
X4-5	0.733	0.312	Valid

Sumber : Data Hasil Kuisisioner

Uji Reliabilitas (Uji Kepercayaan)

Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian adalah bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliable jika kita selalu mendapatkan hasil yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien alpha yang didasarkan pada butir data instrumen pengukuran. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variansi *Alpha Cronbach*

Dengan menggunakan bantuan *SPSS release 23.0 for Windows* maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reabel maka dapat dilihat dari koefisien variansi (Alpha), apabila nilai koefisien variansi (Alpha) lebih besar dari 0.6 atau lebih besar dari tabel r product moment (r tabel = 0.320) maka variabel dapat dinyatakan reliabel. Dari hasil *reliability analysis* diperoleh koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	r Product Moment (r-tabel)	Keterangan
X1	0.7211	0.312	Reliable
X2	0.7906	0.312	Reliable
X3	0.7131	0.312	Reliable
X4	0.7452	0.312	Reliable
X5	0.6814	0.312	Reliable



Y	0.7854	0.312	Reliable
---	--------	-------	----------

Sumber data : Data primer diolah

Dengan koefisien variansi (*Alpha*) untuk setiap variabel lebih besar 0.6 atau lebih besar dari angka t tabel = 0.320, maka semua variabel/ faktor-faktor (X1 s/d Y) dapat dikatakan reliable (terpercaya).

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel-variabel produk (X) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah keputusan pembelian. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Release 23.0 for Windows seperti dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Rekap Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Regresi (B)	Std. Error	Beta	T	Sig
Konstanta	15.553	12.327	10.454	1.266	0.015
X1	0.461	0.264	0.694	0.525	0.004
X2	0.540	0.474	0.340	0.723	0.075
X3	0.374	0.365	0.325	0.605	0.038
X4	0.675	0.394	0.542	0.717	0.030
R ² : 0.788 F hit : 4.62 Sig F : 0.05					df 1 = 4 df 2 = 35 DW = 1.775

Sumber : Data primer diolah

Dengan menggunakan bantuan program *SPSS Release 23.0 for windows* menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15.553 + 0.461 X_1 + 0.540 X_2 + 0.374 X_3 + 0.675 X_4$$

Uji Korelasi (Uji Hubungan)

Dalam penelitian ini analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel produk (X) dan keputusan pembelian (Y) sebagai variabel terikat baik dari masing-masing variabel tersebut maupun secara simultan. Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi untuk masing-masing variabel bebas.

Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Release 23.0 for Windows* seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.19 Analisis Koefisien Korelasi



No.	Variabel	Koefisien Korelasi
1	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	0.679
2	Perubahan Prilaku Dan Sikap (X2)	0.665
3	Permasalahan Komunikasi (X3)	0.644
4	Gaya kepemimpinan (X4)	0.647

Sumber : Data Primer Diolah

Dari data diatas terlihat bahwa rata – rata angka / koefisien korelasi berkisar antara 0.639-0.679. Artinya sekitar 63.9% - 67.9% semua variabel atau faktor- faktor produk (X1-X4) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Hambatan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji Pengaruh)

Analisis koefisien determinasi secara parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel Produk (X) dimana sebagai variabel terikat keputusan pembelian (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Analisis Koefisien Determinasi

No.	Variabel	Koefisien Determinasi
1	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	0.701
2	Perubahan Prilaku Dan Sikap (X2)	0.692
3	Permasalahan Komunikasi (X3)	0.724
4	Gaya kepemimpinan (X4)	0.752

Sumber : Data Primer Diolah

Dilihat dari data diatas maka variabel Gaya kepemimpinan (X4) mempunyai pengaruh paling besar / bermakna / besar , dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai/koefisien determinasi berkisar antara 0.692 – 0.752 atau 69.2% - 75.2% yang mendekati nilai 1 yang berarti rata-rata variabel atau faktor-faktor hambatan kinerja (X1 – X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap hambatan kinerja karyawan (Y). Diantara ke 4 variabel di atas maka variabel Gaya kepemimpinan (X4) mempunyai nilai yang paling dominan yaitu sebesar 0.752 atau 75.2%.

Pendekatan Implementasi

Untuk memastikan solusi di atas bisa diterapkan dengan baik, maka pendekatannya adalah:

1. Tahap I – Sosialisasi dan Persiapan
 - a) Sampaikan hasil temuan kepada pimpinan dan staf.
 - b) Buat rencana kerja bertahap berbasis prioritas.



2. Tahap II – Eksekusi Bertahap
 - a) Implementasikan program dimulai dari yang paling dominan: sikap dan perilaku → kepemimpinan → komunikasi → SDM.
 - b) Lakukan pelatihan, perbaikan sistem kerja, dan pembentukan kebiasaan baru.
3. Tahap III – Evaluasi dan Monitoring
 - a) Gunakan kuesioner evaluasi ulang per 3 atau 6 bulan. Tinjau apakah hambatan kinerja sudah berkurang (lihat turnover, absensi, kepuasan kerja, atau performa tim).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji secara mendalam hambatan kinerja karyawan pada industri makanan dan minuman (F&B), dengan fokus pada aspek lingkungan kerja dan faktor internal yang mempengaruhi produktivitas individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang tidak nyaman, hubungan sosial yang kurang harmonis, serta tekanan psikologis yang tinggi menjadi penyebab utama menurunnya motivasi dan efektivitas kerja.

Faktor internal seperti manajemen sumber daya manusia, perubahan sikap dan perilaku, gaya kepemimpinan, serta masalah komunikasi terbukti memberikan kontribusi yang besar terhadap hambatan kinerja. Di antara semua faktor tersebut, perubahan perilaku dan sikap karyawan memiliki pengaruh yang paling dominan. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakstabilan emosi, menurunnya motivasi, serta sikap negatif dalam bekerja merupakan ancaman serius terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, penelitian ini berhasil memetakan faktor penghambat utama dan memberikan gambaran yang jelas tentang kompleksitas permasalahan yang dihadapi karyawan sektor F&B. Dengan memahami sumber hambatan secara objektif, diharapkan perusahaan mampu melakukan perbaikan strategis guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih harmonis, dan lebih produktif.

Saran

1. Manajemen perusahaan dalam industri F&B perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, sehat, dan mendukung secara fisik maupun psikologis agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
2. Pelatihan dan pengembangan SDM harus diperkuat, baik dalam hal teknis pekerjaan, etos kerja, maupun pengelolaan stres, agar karyawan mampu bekerja secara efektif dalam kondisi tekanan yang tinggi.
3. Perusahaan perlu melakukan peningkatan komunikasi internal, terutama antara atasan dan bawahan. Sistem umpan balik dua arah harus dibangun agar setiap kendala dapat segera ditangani.
4. Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif sebaiknya diterapkan, di mana atasan mendukung, memberi arahan, serta memberikan penghargaan secara adil kepada karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan objek penelitian ke lebih banyak unit usaha F&B dan mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi pasar,



persaingan, atau aspek teknologi.

DAFTAR PUSTAKA:

- Almigo, N. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11–22.
<https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94.
<https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Dewa, A. L. (2023). *Economic and Business Horizon The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance*. 2(3), 1–10.
<https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/>
- Emmanuel, O. O. (2021). The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 145–158. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.826>
- Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
<https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i2.78>
- Fransisco Nadapdap, B., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA : Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Hikmah Perkasa, D., . L., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295.
<https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>



- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Moreno, A., Díez, F., & Ferreira, L. (2022). Business leadership from a gender perspective and its impact on the work environment and employee's well-being in companies in the basque country. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010030>
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, 10(2), 158–164.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Rosmawati, S., & Rasyid, R. A. (2023). ... and Organizational Culture on Employee Job Effectiveness in the Mamuju District Regional Library and Archives Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 115–123. <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2972%0Ahttps://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/2972/2262>
- Sirait, D. (2021). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Culture and Work Environment on Teacher Performance in State Senior High Schools throughout Banjarbaru City. *J Adv Educ Philos*, 5(12), 2523–2223. <https://doi.org/10.36348/jaep.2021.v05i12.004>
- Surahman, A. (2023). Fueling Productivity: Exploring the Impact of Work Motivation, Work



Environment, Work Commitment, and Competence on Teaching Staff's Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 2(1), 93–103. <https://doi.org/10.37481/jko.v2i1.90>

TEKMAPRO, A. Z. D. R., TEKMAPRO, S., & TEKMAPRO, T. (2023). ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DI PT. BENUA INDAH TUBAN (Studi Kasus Pegawai Produksi PT. Benua Indah Tu-ban). *Tekmapro*, 17(2), 25–36. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v17i2.236>

Vol, J. (2024). *JPRO Vol. 5 No. 3 Tahun 2024 E-ISSN : 27755967*. 5(3), 498–505.

Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.