



## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MADANI SOLUSI INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN

Saskia Dyra Adelia<sup>1</sup>, Uswatun Chasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

[saskiadyraadelia@gmail.com](mailto:saskiadyraadelia@gmail.com) , [dosen02061@unpam.ac.id](mailto:dosen02061@unpam.ac.id)

**Abstract.** This study aims to examine the impact of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Madani Solusi Internasional, both individually and simultaneously. A quantitative method was applied in this research. The population consisted of 55 respondents, and the sampling technique used was a saturated sampling method, resulting in a total sample of 55 respondents. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that Communication (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as indicated by the regression equation  $Y = 12.534 + 0.610 X1$  and the t-test result where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $5.608 > 2.006$ ), thus  $H0_1$  is rejected and  $Ha_1$  is accepted. Similarly, the Physical Work Environment (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y), as shown by the regression equation  $Y = 12.437 + 0.624 X2$  and the t-test result where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $5.224 > 1.670$ ), hence  $H0_2$  is rejected and  $Ha_2$  is accepted. Furthermore, the simultaneous effect of Communication (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) was also found to be significant. The regression equation obtained is  $Y = 7.969 + 0.398 X1 + 0.339 X2$ , with the F-test result showing  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $19.448 > 3.18$ ), indicating that  $H0_3$  is rejected and  $Ha_3$  is accepted. This means that both Communication and Physical Work Environment simultaneously have a significant impact on Employee Performance.

**Keywords:** Communication, Physical Work Environment, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Madani Solusi Internasional baik secara individu maupun secara bersamaan. Metode yang diterapkan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 55 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 55 responden. Analisis data dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,534 + 0,610 X1$ . Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung  $> T$  tabel atau ( $5,608 > 2,006$ ). Dengan demikian  $Ho1$  ditolak dan  $Ha1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,437 + 0,624 X2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung  $> T$  tabel atau ( $5,224 > 2,006$ ). Dengan demikian  $Ho2$  ditolak dan  $ha2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,969 + 0,398 X1 + 0,339 X2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $19,448 > 3,18$ ). Dengan demikian  $HO3$  ditolak, dan  $Ha3$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Madani Solusi Internasional.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah segala kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki oleh individu atau tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi. Pengertian Sumber Daya Manusia tidak hanya terbatas pada tenaga kerja atau karyawan

yang ada dalam perusahaan, melainkan juga mencakup manajemen, pemimpin, dan semua orang yang memiliki potensi untuk membawa perubahan positif dalam organisasi. Sumber Daya Manusia juga bisa diartikan sebagai aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi karena SDM yang berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan melibatkan ketenaga kerjaan atau kepegawaian. Manajemen SDM merupakan divisi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah perusahaan sebagai aset bisnis. Jika aset tersebut dikelola dengan baik, maka produktivitas karyawan pun juga makin efektif dan alhasil dapat memaksimalkan profit/laba Perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan pada PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024**

Area Kinerja	KPI	Bobot KPI (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
Redaksi	Kualitas konten majalah & berita sesuai standar editorial	15	100	100	15
Penerbitan	Kualitas desain & layout majalah	10	100	100	10
Pelatihan	Terselenggaranya pelatihan sesuai rencana	5	100	100	5
Event Penghargaan	Ketepatan waktu pelaksanaan event	5	100	100	5

*Sumber: PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan 2025*

Berdasarkan data KPI kinerja karyawan PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik pada seluruh area kerja yang dinilai. Pada area Redaksi, karyawan berhasil memenuhi standar kualitas konten majalah dan berita sesuai ketentuan editorial perusahaan dengan capaian 100% dari target yang ditetapkan dan bobot KPI sebesar 15%, sehingga memperoleh skor maksimal 15%. Hal ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjaga akurasi, relevansi, serta profesionalisme konten pada Majalah ITWork, Top Business, Majalah Madani, dan situs berita nasional.

**Tabel 1.3**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024**

Indikator	Kondisi	Jumlah (unit)	Presentase
			2024
Penerangan/cahaya	Lampu menyala dengan baik	47	90,4%
	Mati/rusak	5	9,6
Temperatur/suhu udara di tempat kerja	Kondisi AC berfungsi baik	8	66,7%

	Tidak optimal/mati	4	33,3%
Kebisingan	Tenang/kondusif	1	33,3%
	Cukup Bising	2	66,7%
Warna di tempat kerja	Sesuai/menenangkan	1	33,3%
	Kurang sesuai/perlu penyesuaian	2	66,7%
Ruang gerak yang diperlukan	Luas/memadai	2	66,7%
	Terbatas/padat	1	33,3%

Sumber: PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan 2025

Berdasarkan data kondisi lingkungan kerja fisik PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Pada indikator penerangan/cahaya, sebagian besar lampu di area kerja berada dalam kondisi menyala dengan baik, yaitu sebanyak 47 unit atau sebesar 90,4%, sedangkan 5 unit lampu atau 9,6% berada dalam kondisi mati atau rusak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencahayaan di lingkungan kerja sudah memadai untuk mendukung aktivitas karyawan, meskipun perbaikan pada beberapa titik masih diperlukan agar penerangan dapat optimal secara menyeluruh.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1.1. Landasan Teori

#### 1.1.1. Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Prancis yaitu "*menegement*" yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam Bahasa Inggris, kata "*manage*" berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara efektif dan efisien.

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Seta (2021:1) berpendapat bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

##### 1. Pengertian Komunikasi

Menurut Julita & Arianty (2018) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan nya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karna dengan berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Oleh karena itu sebagai makhluk sosial manusia ingin berhubungan dengan

manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Dengan rasa ingin tahu inilah yang memaksa manusia perlu berkomunikasi.

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan kegiatan setiap harinya di dalam Perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberi rasa aman dan kinerja karyawan jadi optimal. Sebaiknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Adapun penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:215), "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Handayani (2020), "Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti". Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau elemen yang berupa individu dari suatu kelompok yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini terdapat populasi sebanyak 55 karyawan.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:118), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi". Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Istilah lain sampel jenuh adalah, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 55 karyawan.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:213), "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan".

#### **3.3.1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:308), "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, menyebar kuesioner, dan dokumentasi kepada pegawai PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan.

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017:308), "Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data". Data sekunder dalam penelitian ini mencakup studi kepustakaan, jurnal, buku, internet, referensi penelitian dahulu.

Menurut Sugiyono (2019:138), "Berpendapat dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu". Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Sejarah PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dalam penelitian penting untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Uji instrumen melibatkan beberapa metode, seperti uji validitas dan uji reabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap total dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas bertujuan untuk menguji kuesioner reliabel (handal) atau tidak reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan sama dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Berikut adalah kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak:

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60, maka instrument dikatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,60, maka instrument dikatakan tidak reliabel

### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual			
N			55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.92149532
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.074
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.080
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.073
		Upper Bound	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 4.12, nilai signifikan yang diperoleh adalah ( $0,79 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa asumsi distribusi persamaan dalam uji ini dapat dianggap normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan analisis grafik probability plot dan histogram. Pada pendekatan histogram, data dianggap berdistribusi normal jika tidak terdapat kelengkungan yang signifikan ke kiri atau ke kanan. Sedangkan pada pendekatan grafik probability plot, data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik data mengikuti garis diagonal

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.969	4.515		1.765	.083		
	KOMUNIKASI	.398	.141	.399	2.828	.007	.554	1.807
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.339	.151	.317	2.246	.029	.554	1.807

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Komunikasi sebesar 0,554 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,554 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Komunikasi sebesar 1.807 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1.807 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.406	6.034	1.77

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan analisis tabel sebelumnya, regresi model ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, yang terbukti dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,770 yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460.

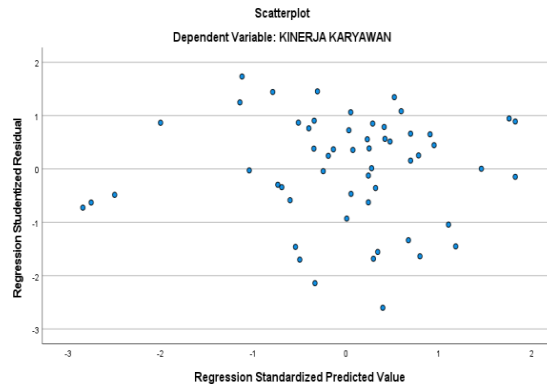
## 4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi

ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan ilustrasi gambar 4.3, titik-titik yang terlihat tidak mengikuti pola penyebaran yang konsisten atau tidak membentuk pola yang dapat

diidentifikasi dengan jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan pada model regresi ini, sehingga model regresi ini dapat dianggap sesuai untuk digunakan.

**4.2.3 Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (uji t)**

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.534	4.183	2.997	.004
	KOMUNIKASI	.610	.109	5.608	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (5,608 > 2,006). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai p value < sig 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**2. Uji Simultan (uji F)**

**Tabel 4.27**

**Hasil Uji F Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1416.284	2	708.142	19.448	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1893.462	52	36.413		
	Total	3309.745	54			

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,448 > 3,18$ ). Hasil ini juga didukung oleh nilai  $\rho$  value  $< sig.0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi  $Y = 12,534 + 0,610 X_1$ . Nilai pengujian koefisien didapat sebesar 0,610 dengan demikian variabel independen ( $X_1$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,372 atau 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,608 > 2,006$ ). Dapat disimpulkan  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, yang berarti tidak dapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi  $Y = 12,437 + 0,624 X_2$  nilai pengujian koefisien didapat sebesar 0,583 dengan demikian variabel independen ( $X_2$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial atau kontribusi pengaruh sebesar 0,340 atau 34,0% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,224 > 2,006$ ). Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.3 Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi  $Y = 7,969 + 0,398 X_1 + 0,339 X_2 = 8,706$ . Nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat didapat nilai sebesar 0,583 dengan demikian kedua variabel independent ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,428 atau 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $19,448 > 3,18$ ), sehingga  $H_03$  ditolak  $H_03$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Putriyani Dewi, Denok Sunarsi, Universitas Pamulang [jurnal.stmcileungsi.ac.id/index.php/EJM](http://jurnal.stmcileungsi.ac.id/index.php/EJM) Vol. 1, No. 1, 2025, hlm. 40-51 dengan judul Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten

Tangerang. Menyatakan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja fisik) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Teori ini bersejalan yang di temukan (Yasa & Darmita, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,794 + 0,390X1 + 0,383X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,765 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(36,020 > 2,790)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,534 + 0,610 X_1$  nilai korelasi sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 atau 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,608 > 2,006)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,437 + 0,624 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,583 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 atau 34,0% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,224 > 2,006)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,969 + 0,398 X_1 + 0,339 X_2 = 8,706$ . Nilai korelasi sebesar 0,583 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,428 atau 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(19,448 > 3,18)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap

kinerja karyawan.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang dianalisis dalam penelitian ini terkait dengan kinerja karyawan di PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan hanya mencakup dua variabel independen, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Padahal, masih terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum tercakup dalam studi ini.
2. Ruang lingkup penelitian terbatas pada kinerja karyawan di satu lokasi, yaitu PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke cabang lain atau institusi serupa.
3. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden, yang mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi sebenarnya. Selain itu, jawaban dari responden bisa saja kurang mencerminkan realitas. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dilakukan pendekatan yang lebih mendalam, misalnya dengan menambahkan metode wawancara atau menyertakan variabel tambahan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan komprehensif.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk langkah selanjutnya sebagai berikut:

1. Komunikasi pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar (3,38). Jika informasi dari atasan sudah mudah dipahami oleh karyawan, ini menunjukkan komunikasi internal yang baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkannya, perusahaan dapat menetapkan standar komunikasi yang jelas, menggunakan media digital yang efektif, serta mengadakan pelatihan komunikasi bagi atasan. Selain itu, penting untuk menyediakan ruang umpan balik bagi karyawan dan memastikan dokumentasi informasi yang rapi. Melibatkan manajer menengah sebagai penghubung juga dapat membantu menyampaikan informasi dengan lebih efektif. Langkah-langkah ini akan mendukung budaya komunikasi yang terbuka dan produktif.
2. Lingkungan Kerja Fisik pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar (3,52). Lingkungan kerja yang tenang merupakan aset penting bagi produktivitas karyawan, karena memungkinkan mereka fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mempertahankan kondisi ini, perusahaan disarankan menjaga kebijakan yang mendukung suasana kerja kondusif, seperti pengaturan ruang kerja yang rapi dan minim gangguan, serta penjadwalan rapat yang efisien agar tidak mengganggu

waktu kerja fokus. Perusahaan juga dapat menyediakan ruang khusus untuk bekerja dalam keheningan atau menerapkan kebijakan kerja fleksibel. Selain itu, penting untuk terus memantau kepuasan karyawan terkait lingkungan kerja melalui survei rutin, agar suasana yang tenang ini tetap terjaga dan dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan.

3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling rendah yaitu dengan mean sebesar (3). Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target menunjukkan kinerja karyawan yang baik dan sistem kerja yang efektif. Untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian ini, perusahaan disarankan untuk terus memberikan target yang jelas, realistis, dan terukur sesuai kapasitas masing-masing karyawan. Selain itu, penting untuk memberikan apresiasi atas pencapaian tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun umpan balik positif, agar karyawan tetap termotivasi. Perusahaan juga dapat

melakukan evaluasi rutin terhadap sistem kerja dan alur tugas untuk memastikan efisiensi tetap terjaga. Dengan dukungan yang tepat, karyawan akan lebih terdorong untuk terus memenuhi bahkan melampaui target yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- ABADI JAYA KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3224-3235.
- Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 284-294.
- Aditama, Roni Angger, (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing. *And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- Agustyna, S., & Wiguna, M. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA CV. BINTANG KACANG CIPUTAT, TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek*
- Andi, S. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BAROKAH DI LARANGAN TANGERANG. *Journal Of Research CENTRA SWAKARSA CABANG BOGOR. Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 4595-4603.
- CV. Alfabeta
- Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten Tangerang. *EJM: E Jurnal Manajemen*, 1(1), 40-51.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Firmansyah, A. D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gayatri, N. M. T. D., Kusuma, I. G. E. T., & Permadi, I. K. O. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI WISATA BUDAYA. *VALUES*, 6(1), 138-147.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasya, S. T., & Luturlean, B. S. (2024). *the PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN Indonesia (UI-Press)*
- Insan Cendikia*, 2(6), 11612-11624.
- JAKARTA TIMUR. Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 2801- 2816.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahfiroh, W., & Pamungkas, I. B. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta:

Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh.
- Munandar, A. S. (2015). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas
- Medan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018 (pp. 195–205).
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA
- Muhendra, R., Sutardjo, A., & Adawiyah, D. (2024).
- Muhendra, R., Sutardjo, A., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSJ HB Saanin Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 56-64.
- Nisa, I., Rooswidjajani, dan Fristin (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Osman Manalu, S. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36-54.
- Permana, M. I. S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 15(1), 156-167.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274-281.
- Santoso, Singgih (2017). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Saputri, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tani Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 83-89.
- Sedarmayanti, (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiani, V., Gami, E. R. P., Hutasuhut, J., & ButarButar, B. (2024). Pengaruh Komunikasi Verbal, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Pegawai
- Seta, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & Suci, P. A. D., & Saprudin, U. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSPORTASI JAKARTA (TRANSJAKARTA) DI CAWANG
- Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Sugiyono, (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung:
- Sunyoto, Danang 2015, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. CAPS (Center For Academic Publishing Center), Yogyakarta.)
- terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2861-2874.
- Windari, W., & Asmalah, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA