



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FUNWORLD PRIMA CABANG MALL CIPUTRA JAKARTA BARAT

Niken Indriyani<sup>1</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang

\*Penulis Korespondensi: [nikenindriyani09@gmail.com](mailto:nikenindriyani09@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract** This study aims to determine the effect of the Physical Work Environment on Employee Performance, the effect of Communication on Employee Performance, and to determine the effect of the Physical Work Environment and Communication simultaneously on Employee Performance at PT. Funworld Prima, Ciputra Mall Branch, West Jakarta. The research method used is a quantitative method, with data collection techniques through distributing questionnaires to the entire population of 54 people with saturated sampling techniques. Data analysis techniques used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficients, and hypothesis testing using t tests (partial) and F tests (simultaneous). The results showed that the physical work environment (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y). This was proven by a simple linear regression test ( $Y = 30.214 + 0.183X1$ ) and a t test on the physical work environment variable (X1) obtained a significance value of  $0.001 < 0.005$  and a calculated t value of  $3.382 > t$  table 1.676. Communication has a more dominant influence than the work environment on employee performance. Communication (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by a simple linear regression test ( $Y = 29.612 + 0.199X2$ ) and a t-test on the communication variable (X1), which obtained a significance value of  $0.000 < 0.005$  and a calculated t-value of  $4.014 > t$ -table 1.676. ( $Y = 26.033 + 0.140X1 + 0.163X2$ ) and an F-test on the physical work environment (X1) and communication (X2) variables simultaneously, obtained a significance value of  $0.000 < 0.005$  and a calculated F-value of  $18.616 > 3.11$  (F-count > F-table). This means that the Physical Work Environment and Communication variables jointly have a significant effect on Employee Performance at PT. Funworld Prima, Ciputra Mall Branch, West Jakarta.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Funworld Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi berjumlah 54 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana ( $Y = 30,214 + 0,183X1$ ) dan uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $3,382 > t$  tabel 1,676. Komunikasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana ( $Y = 29,612 + 0,199X2$ ) dan uji t terhadap variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $4.014 > t$  tabel 1.676. ( $Y = 26,033 + 0,140X1 + 0,163X2$ )

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FUNWORLD PRIMA CABANG MALL CIPUTRA JAKARTA BARAT**

dan uji F terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai F hitung sebesar  $18,616 > 3,11$  atau (F hitung > F tabel). Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Funworld Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat.

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

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Aset terpenting pada perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena untuk memperoleh tujuan suatu perusahaan atau organisasi perlu adanya penggerak untuk menentukan efektifitas serta efisiensi dalam penggunaan atau pemanfaatan sumber daya lain. Dengan modal yang besar pada suatu perusahaan, canggihnya peralatan dan teknologi, bagus dan terstrukturnya sistem kerja, serta fasilitas kerja yang mendukung, tidak akan berjalan mudah dalam mencapai tujuan suatu perusahaan jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat memperoleh poin yang di tujusatu perusahaan, butuhusahapengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusianya. Ada peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja kerja antara lain yakni komunikasi dan lingkungan kerja. Adanya hasil kinerja pegawai atau karyawan yang baik juga dapat membatu suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai sendiri meliputi kuantitas output dan kualitas serta keahlian dalam bekerja

**Observasi Lingkungan Kerja Fisik  
PT. Funworld Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat**

<b>No</b>	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	<b>Hasil Observasi</b>
1	Penerangan	Pencahayaan di area kerja cukup baik dengan lampu yang berfungsi dengan baik. Namun, terdapat beberapa sudut ruangan yang kurang mendapat pencahayaan optimal, sehingga perlu penambahan lampu di area tersebut.
2	Kebersihan	Lingkungan kerja secara keseluruhan bersih dan terjaga. Area toilet dan ruang istirahat dalam kondisi baik, tetapi tempat sampah di beberapa titik perlu lebih sering dikosongkan untuk menghindari penumpukan sampah.
3	Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara cukup baik dengan adanya AC dan ventilasi di beberapa area. Namun, beberapa ruangan tertutup terasa agak pengap, terutama saat banyak karyawan berada di dalamnya. Perlu dilakukan pengecekan dan peningkatan ventilasi di area tertentu.
4	Keamanan	Jalur evakuasi sudah tersedia dan terlihat jelas. Alat pemadam kebakaran tersedia di beberapa titik, tetapi beberapa kabel listrik terlihat tidak tertata dengan baik, yang berpotensi membahayakan keselamatan.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FUNWORLD PRIMA CABANG MALL CIPUTRA JAKARTA BARAT**

5	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan komputer sudah tersedia dan dalam kondisi cukup baik. Namun, beberapa kursi kerja tidak ergonomis dan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam jangka panjang.
6	Kolaboratif & Inovatif	Tersedia ruang meeting dan area kerja yang mendukung diskusi antar karyawan. Komunikasi antar tim berjalan dengan baik, tetapi perlu adanya dorongan lebih untuk meningkatkan inovasi, seperti sesi brainstorming rutin atau pelatihan pengembangan kreativitas.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja fisik di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat masih memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dari segi penerangan, beberapa area kerja masih memiliki pencahayaan yang kurang optimal akibat minimnya lampu atau posisi penerangan yang tidak merata. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan mata, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja. Kebersihan juga menjadi perhatian, terutama di beberapa area seperti ruang istirahat dan tempat sampah yang kurang sering dikosongkan. Lingkungan yang kurang bersih dapat menurunkan kenyamanan karyawan serta meningkatkan risiko penyakit yang berdampak pada motivasi kerja mereka.

Tabel I. 2  
Data Komunikasi Karyawan  
PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat

No	Indikator	Standar Perusahaan	Fakta di Perusahaan
1	Keterbukaan	Informasi kerja disampaikan langsung oleh atasan melalui briefing rutin.	Briefing dilakukan setiap Jumat, tetapi belum menjamin semua karyawan memahami isi informasinya
2	Empati	Komunikasi kerja diarahkan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif.	Suasana kerja cenderung kaku dan formal, serta karyawan dibatasi untuk berkumpul atau berbincang
3	Kesamaan	Diharapkan tercipta hubungan kerja yang harmonis melalui kesamaan pemahaman.	Beberapa karyawan masih sulit menerima pendapat orang lain, sehingga menyulitkan kerja tim.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FUNWORLD PRIMA CABANG MALL CIPUTRA JAKARTA BARAT**

4	Dukungan	Hubungan kerja dibangun melalui komunikasi terbuka dan saling membantu.	Hubungan kerja cukup baik, terbukti ada karyawan yang saling membantu saat ada rekan mengalami kesulitan.
5	Kepastian	Karyawan wajib melapor ke atasan/personalia jika ada kendala, izin, atau sakit.	Karyawan sudah aktif melapor sesuai prosedur ketika menghadapi kendala atau keperluan izin.

Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk lebih memahami tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Sebaliknya, kurangnya keterbukaan informasi dapat mengakibatkan kebingungan dalam menjalankan tugas dan menurunkan produktivitas. Selain itu, komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama tim. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, dapat terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik di tempat kerja. Kurangnya empati dalam komunikasi juga dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai atau tidak didukung dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Tabel I. 3  
Data Penilaian Kinerja Karyawan  
PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Perusahaan (%)	Jumlah Pencapaian (%)	Keterangan
2022	75	100%	63.15%	Cukup
2023	75	100%	62.50%	Cukup
2024	54	100%	75.80%	Cukup

*Sumber : HRD PT Funworld Prima Cabang Mall Ciputra*

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat mengalami fluktuasi yang mengindikasikan adanya tantangan dalam mencapai target perusahaan.

Pada tahun 2022, tingkat pencapaian kinerja berada di angka 63,15%, yang menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga karyawan belum sepenuhnya mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Persentase ini mengindikasikan adanya kendala yang perlu diatasi, seperti tingkat motivasi kerja, kedisiplinan, serta kondisi internal yang mungkin belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

dengan menggunakan sumber daya organisasi (Jannah & Mufidah, 2023: 18). Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya dinamakan manajemen. Jadi Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya. Sebenarnya bila kita berbicara mengenai definisi manajemen tidak akan pernah ada definisi yang dapat memuaskan, karena manajemen memerlukan waktu dan tempat yang berbeda dalam penerapannya. Pertama yang tercakup dalam manajemen adalah pencapaian tujuan atau sasaran inilah peran manajer yang sangat penting. Kedua manajemen menyangkut hubungan dengan orang lain, karena seluruh aktivitas manajemen berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain, yaitu bawahan (Nizamuddin et al., 2024: 23).

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

Manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal peranannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya (Seto, Agung Anggoro, Wenny Desty Febrian, Muhammad DOnal Mon, 2023: 17).

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

Menurut (Sari, 2019: 92) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Secara umum, menurut Ramadhan dan Fitriansyah, lingkungan kerja fisik adalah kehidupan perusahaan yang fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi cara mereka bekerja dan melakukan tugas mereka (Ramadhan & Fitriansyah, 2022: 71).

### **1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Julita & Arianty, 2019:196) Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini berisikan informasi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menguraikan hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek penelitian pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang berada di sekitar PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Maka dari itu, penulis memutuskan untuk mengumpulkan data primer dengan cara mengambil sampel dari penyebaran kuesioner secara langsung.

#### 3.2.2. Sampel

Penulis menetapkan untuk mengambil sampel dari keseluruhan populasi dari PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling yang digunakan yaitu sempel jenuh kepada pegawai pecamatan pamulang. Metode sampling ini digunakan karena tidak banyak jumlah populasi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, Jumlah sebanyak 54 responden di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1.1 Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84995283
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.057
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Output SPSS 25*. (Data diolah Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada table di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) adalah sebesar 0,200. Nilai ini berada di atas batas signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual menyebar secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.303	2.354		1.403	.167
	Lingkungan_Kerja Fisik	-.002	.056	-.004	-.027	.979
	Komunikasi	.007	.050	.018	.129	.898

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : output SPSS 25, Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 di atas, uji glejser pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), memperoleh nilai *probability* signifikansi (*sig*) sebesar 0,979 dan Komunikasi ( $X_2$ ) memperoleh nilai *probability* signifikansi (*sig*) sebesar 0,898 dimana keduanya  $>0,05$  dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

#### 4.1.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Adapun hasil analisis regresi linier sederhana yang dihitung menggunakan SPSS 25 sebagai berikut.

**Tabel 4.19**

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.214		19.047	.000
	Lingkungan Kerja	.183	.489	4.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### 4.1.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.033		14.943	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.140	.373	3.382	.001
	Komunikasi	.163	.443	4.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### 4.1.4 Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.28**

**Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	26.033	1.742		14.943	.000
X1_Lingkungan Kerja Fisik	.140	.041	.373	3.382	.001
X2 Komunikasi	.163	.041	.443	4.014	.000

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaKaryawan

Sumber : output SPSS 25, Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 4.28 di atas, tersaji nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3.382 > 2.007$ ) dari nilai

signifikansi  $0,001 < 0,005$  maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**b. Uji Simultan (Uji f)**

**Tabel 4.31**  
**Hasil Pengolahan Data Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.760	2	45.880	18.616	.000 <sup>b</sup>
	Residual	125.692	51	2.465		
	Total	217.452	53			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan\_Kerja

Sumber : output SPSS 25, Data diolah penulis (2025)

Dari tabel 4.31 di atas, diperoleh F hitung = 18,616 > 3,183 atau (F hitung > F tabel) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fun World Prima (Fun World).

**4.2 Pembahasan Penelitian**

**4.2.1 Analisis Deskriptif**

**a. Karakteristik objek penelitian ditinjau berdasarkan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Secara deskriptif, mayoritas responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori Baik, dengan rata-rata skor 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT. Fun World Mall Ciputra yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri yang berarti bahwa aspek pencahayaan, kebersihan, keamanan, serta fasilitas kerja dinilai cukup mendukung produktivitas karyawan. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun pada variabel ini, rata-rata tertinggi instrumen pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) adalah pernyataan X1.1 dimana karyawan merasa penerangan di tempat kerja cukup dan tidak menyilaukan, sedangkan terendah pada urutan pernyataan X1.5 dimana Karyawan merasa Udara di ruang kerja segar dan sirkulasi berjalan baik.

**b. Karakteristik objek penelitian ditinjau berdasarkan variabel Komunikasi ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel komunikasi ( $X_2$ ) Secara deskriptif, mayoritas responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori Baik, dengan rata-rata skor 3,511. Hal ini menunjukkan bahwa alur komunikasi dalam perusahaan relatif efektif, baik komunikasi vertikal dari atasan ke bawahan maupun horizontal antar rekan kerja. Indikator penting yang mendukung hal ini antara lain kejelasan instruksi, keterbukaan atasan dalam menyampaikan informasi, serta adanya umpan balik yang membangun. Karyawan juga merasa didengarkan saat menyampaikan pendapat, sehingga tercipta iklim komunikasi yang mendukung kerja sama tim. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk bekerja. Adapun pada variabel ini, rata-rata tertinggi instrumen pernyataan kuesioner variabel Komunikasi ( $X_2$ ) adalah pernyataan X2.9 dimana intruksi yang diberikan dan disampaikan jelas dan terstruktur, sedangkan terendah pada urutan

pernyataan X2.7 dimana rekan kerja kurang peduli terhadap perasaan orang lain.

**c. Karakteristik objek penelitian ditinjau berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) Secara deskriptif, mayoritas responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori Baik, dengan rata-rata skor 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memperhatikan detail, serta bekerja sesuai standar operasional. Produktivitas juga dinilai meningkat dari waktu ke waktu. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja karyawan PT. Fun World Mall Ciputra sudah memenuhi harapan organisasi meskipun masih ada ruang perbaikan, khususnya dalam meningkatkan konsistensi hasil kerja agar lebih maksimal. Variabel ini terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel lingkungan kerja dan komunikasi. Adapun pada variabel ini, rata-rata tertinggi instrumen pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah pernyataan Y1.1 dimana para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau sesuai deadline, sedangkan terendah pada urutan pernyataan Y1.5 dimana karyawan berusaha menyelesaikan tugas lebih dari target.

#### **4.2.2 Analisis Verifikatif**

**a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima secara parsial, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memadai mampu menciptakan suasana nyaman sehingga mendorong produktivitas. Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Nisa dkk (2019) dan Angga Pratama (2022) yang mana hasil keduanya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima secara parsial, yang berarti variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,199 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi (R) sebesar 0,541 berada pada kategori kuat, dengan kontribusi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,2% ( $R^2 = 0,292$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan sifat pekerjaan di PT. Fun World yang menekankan koordinasi layanan, komunikasi terbukti lebih dominan dibanding lingkungan kerja dalam memengaruhi hasil kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Ria (2019), Rodiyana dkk (2022) dan Sunarto dkk (2022) yang mana penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar **0,422** berarti 42,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan. Sementara itu, 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa meskipun kedua variabel sama-sama berpengaruh, komunikasi memberikan kontribusi lebih besar dalam mendorong peningkatan kinerja dibandingkan lingkungan kerja. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja, terbukti dari nilai koefisien regresi dan korelasi yang lebih tinggi ( $R = 0,541$  untuk komunikasi dan  $R = 0,489$  untuk lingkungan kerja). Artinya, dalam konteks organisasi jasa rekreasi seperti Fun World, kelancaran komunikasi internal lebih menentukan kualitas kinerja dibandingkan dengan faktor fisik lingkungan kerja. Kondisi ini dapat dijelaskan karena sebagian besar aktivitas karyawan bersifat pelayanan dan kerja tim, sehingga membutuhkan koordinasi, umpan balik, serta aliran informasi yang jelas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Arif dkk (2022), Fajri dkk (2023), Ratna dan Laura (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. *Funworld* Prima (*Funworld*) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan.
2. Komunikasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan maupun antar sesama karyawan dapat memperlancar koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memiliki hubungan serta pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat. Namun demikian, penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan, adapun keterbatasan tersebut antara lain:

- a) Variabel yang diteliti hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ), sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor psikologis karyawan.
- b) Objek penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. *Funworld* Prima Cabang Mall Ciputra Jakarta Barat, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain dengan bidang usaha, struktur organisasi, atau budaya kerja yang berbeda.
- c) Penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data memiliki kelemahan, terutama terkait dengan kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya merefleksikan kondisi sebenarnya karena faktor subjektivitas, bias sosial, atau kurangnya pemahaman atas pernyataan dalam kuesioner.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, yang telah dilakukan dan memperhatikan keterbatasan yang ada, maka penulis memberikan beberapa saran berikut yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan PT. *Funworld* Prima:

1. Diketahui indikator karyawan merasa udara di ruang kerja segar dan sirkulasi berjalan baik dalam lingkungan kerja fisik memperoleh skor terendah yaitu 2,85. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya sirkulasi ruang kerja yang baik sehingga udara dalam ruang kerja menjadi tidak baik. Perusahaan disarankan untuk membangun ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik sehingga semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan.
2. Diketahui indikator rekan kerja peduli pada perasaan orang lain dalam komunikasi memperoleh skor terendah yaitu 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa belum adanya komunikasi baik yang dibangun khususnya untuk peduli kepada sesama rekan kerja yang lainnya Perusahaan disarankan untuk membangun komunikasi yang efektif termasuk kejelasan instruksi, keterbukaan informasi, serta umpan balik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara lebih signifikan.
3. Terakhir, diketahui indikator kurangnya karyawan yang berusaha menyelesaikan tugas lebih dari target dalam kinerja karyawan memperoleh skor terendah yaitu 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya karyawan yang berusaha menyelesaikan tugas lebih dari target. Hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi pihak Perusahaan untuk dapat memperhatikan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan target perusahaan. Perusahaan dapat menyediakan evaluasi berbasis Pendidikan kinerja bagi karyawan Perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Seto, Agung Anggoro, Wenny Desty Febrian, Muhammad DOnal Mon, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Ristiyana (ed.)). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Suwindia, I. G., & Kurnia, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. MPU Kuturan Press.
- Yusuf, Cecep Haryoto, Nazifah Husainah, N. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

### **JURNAL**

- Fajri, Chotamul Melisa, Melisa. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 3 (2), 2-227.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI ( LITERATURE REVIEW MSDM )*. 3(6), 588–598.
- Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, M. A. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistik Dasar dengan Software R. *Jurnal Budimas*, 3(2), 1–8.
- Huda, K., Abdoe, T. Al, Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(2), 80–91. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i2.3375>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC). *Manajemen Dewantara*, 7.
- Julita, & Arianty, N. (2019). Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt . Jasa Marga ( Persero ) Tbkcabang Belmera Medan. *Repository UNA Medan*, 195–205.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Daniel A.S.R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Prima Agus Teknik*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Das, Ullas Chandra, A. K. M. (2019). Management Concepts and Practices. In *Excel Books Private Limited*. excel books private limited. <https://doi.org/10.32473/edis-ag160-2002>
- Kadri. (2022). *Komunikasi Manusia: Sejarah , Konsep , Praktik*. Alamtara Institute. <https://repository.uinmataram.ac.id/1268/1/BUKU> KOMUNIKASI MANUSIA.pdf
- Maisarah, Siti, I. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *JAPB*, 4, 703.
- Maskhuliah, P., Rimosan, N. B. A., Maimanah, I., Prawati, D., Rahmadani, N., & Nisa, M. M. K. (2025). Konsep Dasar Pengukuran Dan Skala Dalam PenelitianManajemen Pendidikan: Kajian Pustaka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 02(01), 565–572.
- Monitaria, A. M., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi Pnline Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. *Manajemen Diversivikasi*, 1(3), 1–14.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>

- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & SUBhan, M. (2024). Bambang Kurniawan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.
- Nurafni, A., Wahid, A., & Novia, L. (2025). PORTRAIT AND IMPLEMENTATION OF INTERCULTURAL COMMUNICATION COMPETENCE AT THE WORLD OF WORK. *International Journal of Business, English, and Communication*, 3(3), 108–110.
- Oktariani, E. O., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 203–212. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181>
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Pratama, Angga. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3 (2), 640-646.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Romadoni, Ratna, Laura Komala. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat. *Jurnal Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1 (4), 1409-1418.
- Saefullah, mohammad, & basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 481–491.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91– 99.
- Septiani, V., Rahmadany, E., Gami, P., Hutasuhut, J., Butarbutar, B., Manajemen, P. S., Muslim, U., Al, N., & Medan, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Verbal, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Komunikasi Verbal, Lingkungan Kerja Fisik*, Vol. 8 No., 2863.
- Sunarto, Ading Anjani, Icha Belita Anjani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Swara Manajemen (Keuangan Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2 (2), 152-167.
- Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo, & Inti Nuswandari. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.