



## Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Wahana Sukses Makmur Kota Tangerang Selatan

<sup>1</sup>Fadila Choirun Nisa , <sup>2</sup>Udin Saprudin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: <sup>1</sup>[fadilachrms@gmail.com](mailto:fadilachrms@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01800@unpam.ac.id](mailto:dosen01800@unpam.ac.id)

**Abstract** - The purpose of this study is to determine the effect of organizational communication and the physical work environment on employee performance at CV Wahana Sukses Makmur. The research method used is a quantitative method. The sampling technique employed is saturated sampling, involving 63 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 30. The results of this study indicate that organizational communication has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 52.5%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ( $8.214 > 2.000$ ). The physical work environment has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 48.8%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ( $7.618 > 2.000$ ). Simultaneously, organizational communication and the physical work environment have a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 2.565 + 0.563X_1 + 0.297X_2$ . The coefficient of determination is 55.7%, while the remaining 44.3% is influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis test shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ( $37.783 > 2.758$ ).

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

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Wahana Sukses Makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $8,214 > 2,000$ ). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $7,618 > 2,000$ ). Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,565 + 0,563X_1 + 0,297X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penilaian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $37,783 > 2,758$ ).

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

### PENDAHULUAN

Distribusi bahan pangan merupakan salah satu sektor penting dalam rantai pasok industri pangan yang berperan besar terhadap ketahanan pangan dan stabilitas ekonomi. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif dan cepat berubah, perusahaan distribusi dituntut untuk mampu mengelola operasionalnya secara efisien dan responsif. Menurut Prasetyo dan Nuraini (2020), keberhasilan sistem distribusi ditentukan oleh efisiensi saluran distribusi, ketersediaan produk di pasar, kepuasan pelanggan, koordinasi antar pihak, serta pemanfaatan teknologi informasi. Persaingan tidak hanya terletak pada kecepatan pengiriman, tetapi juga pada konsistensi kualitas layanan, ketepatan waktu, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap

dinamika pasar. Oleh karena itu, perusahaan pemasok harus mampu membangun struktur organisasi yang tangguh dan fleksibel untuk menjawab tantangan tersebut secara berkelanjutan.

Dalam skala nasional, Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam sektor distribusi bahan pangan, seiring meningkatnya jumlah restoran, hotel, dan industri kuliner lainnya. Kinerja karyawan merupakan elemen sentral dalam efektivitas distribusi bahan pangan, mengingat peran langsung karyawan dalam melaksanakan tugas operasional harian yang memastikan aliran produk terjaga. Karyawan yang memiliki kinerja optimal secara signifikan mempengaruhi kelancaran rantai distribusi, termasuk ketepatan waktu pengiriman, keakuratan data, dan efisiensi operasional. Menurut Ghosh, A., & Ghosh, D. (2022)

Produktivitas dan kinerja karyawan khususnya pada sektor distribusi memiliki dampak langsung terhadap biaya logistik dan efisiensi operasional. Tanpa kinerja yang optimal, distribusi akan menghadapi keterlambatan dan inefisiensi. Begitupun menurut Fitriana, dkk. (2022), perusahaan distribusi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi cenderung mengalami lebih sedikit kesalahan pengiriman dan menunjukkan ketepatan waktu yang lebih baik. Kedua pendapat tersebut memperkuat teori yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan berpengaruh dalam proses distribusi bahan pangan. menjelaskan bahwa kinerja karyawan berpengaruh dalam proses distribusi bahan pangan menjelaskan bahwa kinerja karyawan berpengaruh dalam proses distribusi bahan pangan.

Kendati demikian, dalam proses mencapai kinerja yang optimal tidak terlepas dari peran faktor-faktor internal organisasi, khususnya pada komunikasi organisasi dan kondisi fisik lingkungan kerja. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menimbulkan kebingungan, kesalahan tafsir dan keterlambatan dalam mengambil keputusan. Lestari dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal yang tidak efektif merupakan penyebab utama terjadinya kesalahpahaman dan keterlambatan proses logistik. Begitu pula dengan lingkungan kerja fisik yang kurang memadai akan menyebabkan kurangnya konsentrasi, kelelahan fisik yang signifikan dan yang lebih fatal dapat menurunkan produktivitas perusahaan. "Kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang layak, seperti pencahayaan yang buruk atau ruang kerja yang sempit, berkontribusi terhadap penurunan produktivitas dan meningkatnya kelelahan kerja. (Gunawan dan Sari, 2019)

CV Wahana Sukses Makmur merupakan perusahaan pemasok bahan makanan yang beroperasi di Kota Tangerang Selatan dan melayani berbagai hotel serta restoran ternama di daerah JABODETABEK seperti Aston Hotel, Pullman Hotel, Mercure hotel, Ismaya Group, Union Group dan beberapa lainnya. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan ini memiliki alur kerja yang padat, mulai dari proses penerimaan dan penyimpanan barang, pengemasan, hingga pengiriman ke pelanggan. Berdasarkan hasil observasi awal dan pra-survei internal, ditemukan sejumlah persoalan terkait kesalahpahaman antar bagian, seperti ketidaksesuaian informasi antara bagian gudang dan pengiriman, serta kurangnya umpan balik kerja dari atasan. Selain itu, beberapa karyawan menyampaikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu gudang yang tidak stabil, pencahayaan yang redup, dan keterbatasan ruang penyimpanan mengganggu kenyamanan dan efektivitas kerja.

Fenomena ini menunjukkan adanya potensi pengaruh dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara kuantitatif bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di CV Wahana Sukses Makmur, guna memberikan rekomendasi berbasis data bagi perbaikan sistem kerja internal perusahaan

## **KAJIAN TEORI**

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan aspek fundamental yang sangat menentukan keberhasilan proses koordinasi dan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins

dan Judge (2021), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan antara anggota organisasi yang berlangsung melalui berbagai bentuk interaksi, baik secara verbal maupun non-verbal, formal maupun informal. Proses ini memungkinkan anggota organisasi untuk saling memahami, menelaraskan tujuan, serta menjalankan tugas secara efisien. Menurut Tubbs dan Moss (2022) menegaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi dan makna di antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Mereka menyoroti pentingnya komunikasi sebagai sarana untuk mengoordinasikan aktivitas, mengambil keputusan, dan membangun budaya organisasi yang kondusif. Dengan komunikasi yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2021), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesehatan, keselamatan, serta kenyamanan karyawan saat menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, tata letak ruang, dan kebersihan termasuk dalam lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi harapan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan perannya. Menurut Mathis dan Jackson (2020), kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dukungan lingkungan, serta kejelasan peran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dan kondisi yang memungkinkan individu berkinerja optimal.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian.**

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

---

N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22165995
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.095
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

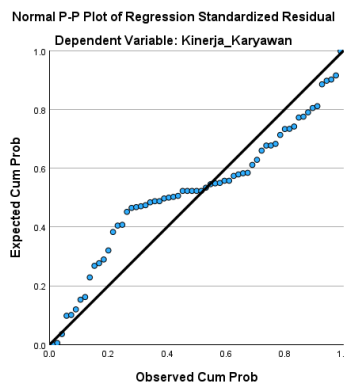
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 atau  $> 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah, 2026

### Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik- titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.565	3.751		.684	.497	
	Komunikasi_Organisasi_X1	.563	.183	.465	3.078	.003	.323 3.093
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X2	.297	.142	.316	2.091	.041	.323 3.093

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,323 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,323 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel Komunikasi organisasi sebesar 3,093 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3,093 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

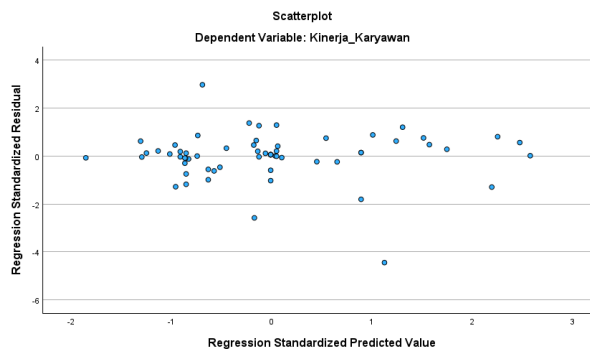
**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.565	3.751		.684	.497
	Komunikasi_Organisasi_X1	.563	.183	.465	3.078	.003
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X2	.297	.142	.316	2.091	.041

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,497 dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,041 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2025

**Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas uji Heteroskedastisitas dengan uji *Scatter Plot* dengan ketentuan yang sudah disebutkan dapat di simpulkan bahwa Ploting titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas pada model regresi ini layak pakai.

**Tabel 4. 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	.747 <sup>a</sup>	0.557	0.543	4.618	1.836
a. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan_Kerja_Fisik, X1_Komunikasi_Organisasi					
b. Dependent Variable: Y_Kinerja					

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan analisis yang tertera pada tabel sebelumnya, model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Ini terbukti dari nilai Durbin-Watson yang mencapai 1,836, yang berada dalam rentang 1,550 – 2,460.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.565	3.751		.684	.497
	Komunikasi_Organisasi_X1	.563	.183	.465	3.078	.003
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X2	.297	.142	.316	2.091	.041

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data diolah, 2026

- a. Nilai konstanta sebesar 2,565 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,565 poin.
- b. Nilai koefisien regresi Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,563 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,563 poin.
- c. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 0,297 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,297 poin.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.557	.543	4.61785

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Fisik\_X2, Komunikasi\_Organisasi\_X1

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,747 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.557	.543	4.61785

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Fisik\_X2, Komunikasi\_Organisasi\_X1

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,557 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-55,7\%) = 44,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.409	3.745		1.177	.244
Komunikasi_Organisasi_X1	.877	.107	.725	8.214	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8.214 > 1,999)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(<0,001 < 0,050)$ . Maka signifikan terhadap Kinerja.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.632	3.747		1.770	.082		
Lingkungan_Kerja_Fisik_X2	.657	.086	.698	7.618	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,618 > 1,999$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $< 0,001 < 0,050$ ). Maka signifikan terhadap Kinerja.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi Organisasi (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	1611.414	2	805.707	37.783	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1279.475	60	21.325		
	Total	2890.889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Fisik\_X2, Komunikasi\_Organisasi\_X1

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,783 > 2,758$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $< 0,001 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Sukses Makmur.

## Pembahasan Hasil Penelitian.

### 1. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data dari penelitian yang telah dilakukan penulis, didapatkan persamaan regresi  $Y = 4,409 + 0,877X_1$ . Koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi dan kinerja karyawan tercatat sebesar 0,725. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,525 atau 52,5%, yang berarti Komunikasi Organisasi berkontribusi sebanyak 52,5% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan 47,5% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di atas  $t_{tabel}$  yaitu  $8,214 > 2,000$ , dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Wahana Sukses Makmur.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Berdasarkan tinjauan terhadap data penelitian yang dilakukan oleh penulis, diperoleh model regresi  $Y = 6,632 + 0,657 X_2$ . Ada Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja fisik dan kinerja karyawan yang mencapai 0,698. Ini Menandakan bahwa keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat. Selain itu, nilai determinasi atau kontribusi adalah 0,488 atau 48,8%, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berperan sebesar 48,8% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel, yaitu  $7,618 > 2,000$  dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Wahana Sukses Makmur.

### **3. Pengaruh Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) Dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi simultan ( $R$  Square) sebesar 0,557 ini menandakan bahwa Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) bersama-sama memberikan sebesar 55,7% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan 44,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di cakup dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor organisasi lainnya.

Hasil dari uji simultan juga menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung mencapai 37,783, yang jauh lebih tinggi daripada  $F$  tabel yang sebesar 2,758. Selain itu, nilai  $sig = 0,0000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV Wahana Sukses Makmur Kota Tangerang Selatan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,409 + 0,877X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $8,214 > 1,999$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,632 + 0,657 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,618 > 1,999$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,565 + 0,563 X_1 + 0,297 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,747 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $37,783 > 2,758$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan penyampaian informasi dari atasan dengan menggunakan bahasa yang lebih sederhana, jelas, dan tidak menimbulkan multitafsir. Selain itu, perusahaan perlu memastikan adanya umpan balik yang efektif agar pesan yang

- disampaikan benar-benar dipahami oleh karyawan dan dapat meminimalkan kesalahan kerja.
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pencahayaan di area kerja agar lebih terang dan merata. Peningkatan pencahayaan diharapkan dapat memberikan kenyamanan visual, mengurangi kelelahan mata, serta mendukung konsentrasi dan produktivitas karyawan.
  3. Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, perusahaan disarankan memperkuat evaluasi kinerja secara berkala serta memberikan pelatihan atau pembinaan sesuai kebutuhan karyawan. Penetapan standar kerja yang jelas dan pemberian umpan balik juga perlu ditingkatkan agar kualitas kinerja lebih konsisten dan sesuai dengan harapan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, R. (2020). Pengantar manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arianto, N., & Septianti, R. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT AJS. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2), 115–126.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chair, M. A., & Saprudin, U. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 88–97.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 250–259.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 134–145.
- Fitriana, A., Putri, D. R., & Saputra, M. A. (2022). Pengaruh kinerja karyawan terhadap ketepatan waktu dan akurasi distribusi barang. *Jurnal Manajemen Logistik*, 9(2), 101–112.
- Ghosh, A., & Ghosh, D. (2022). Employee productivity and logistics efficiency in distribution industries. *International Journal of Supply Chain Management*, 11(1), 45–53.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2020). *Management principles and practices* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Gunawan. (2021). *Komunikasi organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Halim, M., & Meliza, J. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 9(2), 98–109.

- Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Jakarta: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmayanti. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Lembaga Penerbitan.
- Istijanto. (2019). Aplikasi praktis riset pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2023). Organizational behavior (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Lestari, D., & Hidayat, R. (2021). Peran komunikasi internal dalam kelancaran proses logistik perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 67–76.
- Lilyana, R., Wahyuni, T., & Prakoso, A. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 89–98.
- Luthans, F. (2020). Organizational behavior. New York: McGraw-Hill Education.
- Malhotra, N. K. (2018). Marketing research: An applied orientation (7th ed.). New York: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). Human resource management (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). Human resource management (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Nugroho, A., & Laksmiwati, H. (2024). Dampak komunikasi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(1), 22–31.
- Paramansyah, A., & Husna, N. (2021). Pengantar manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prasetyo, B., & Nuraini, S. (2020). Manajemen distribusi dan logistik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pratama, A. (2020). Manajemen organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Pricillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 45–56.
- Putra, A., & Hartono, B. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 5(1), 23–34.
- Rastana, A., Putra, I. G., & Dewi, N. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sektor distribusi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 156–165.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(2), 153–162.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2020). Statistik multivariat dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2021). Tata kerja dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

- Silaen, S. (2021). Metodologi penelitian sosial. Jakarta: In Media.
- Siswanto. (2021). Pengantar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). Dasar metodologi penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana. (2019). Metode statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2022). Human communication. New York: McGraw-Hill.
- Ulya, N., & Octavia, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 44–54.
- Widarjono, A. (2019). Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI*, 4(1), 66–78.