



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang

Hafidz Fahreza<sup>1\*</sup>, Windy Gustia Wardani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

\*Penulis Korespondensi: fahrezahafidz18@gmail.com

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the effect of Physical Work Environment and Communication on Employee Performance at PT Multi Jasa Grup, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method with an associative research approach. The results of the T-test show that the Physical Work Environment variable has no significant effect on Employee Performance, with a significance value of  $0.361 > 0.05$  and a t-count value of  $0.922 < t\text{-table } 2.006$ . Meanwhile, the Communication variable has a significant effect on Employee Performance, with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and a t-count value of  $5.861 > t\text{-table } 2.006$ . The results of the F-test indicate that simultaneously, the Physical Work Environment and Communication have a positive and significant effect on Employee Performance, with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and an F-count value of  $35.490 > F\text{-table } 3.18$ . The Coefficient of Determination test shows an Adjusted R Square value of  $0.561$  or  $56.1\%$ , meaning that the Physical Work Environment and Communication simultaneously contribute  $56.1\%$  to Employee Performance, while the remaining  $43.9\%$  is influenced by other factors outside the research model. Therefore, it can be concluded that communication plays an essential role in improving employee performance, while the physical work environment does not have a significant impact. Hence, the company needs to strengthen its internal communication system to create effective coordination and support higher employee productivity.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,361 > 0,05$  dan nilai thitung  $0,922 < t\text{tabel } 2,006$ . Sedangkan variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,861 > t\text{tabel } 2,006$ . Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $35,490 > F\text{tabel } 3,18$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar  $0,561$  atau  $56,1\%$ , yang berarti secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar  $56,1\%$ , sedangkan  $43,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik belum memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem komunikasi internal untuk menciptakan koordinasi yang efektif dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pengelolaan organisasi karena berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang

memiliki kompetensi dan kinerja tinggi dapat mendukung keberhasilan bisnis, sedangkan sumber daya manusia yang kurang kompeten dan berkinerja rendah dapat menjadi hambatan yang merugikan perusahaan. PT Multi Jasa Grup merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa rental mobil di Tangerang yang menyediakan layanan sewa kendaraan bagi individu maupun korporasi. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berpotensi menghambat kinerja karyawan, seperti koordinasi yang kurang efisien, miskomunikasi antar karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya kesalahan operasional, serta menurunnya loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas, seperti lingkungan kerja fisik dan komunikasi. Data kinerja karyawan PT Multi Jasa Grup selama tahun 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan berada pada angka 78,2% dengan kategori “Baik”. Tahun 2023 mengalami sedikit penurunan menjadi 77,7%, terutama pada indikator kualitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Pada tahun 2024, kinerja kembali meningkat menjadi 79,7% dengan kategori “Baik”, meskipun masih belum mencapai target ideal perusahaan sebesar 85% sebagai standar pelayanan prima. Penurunan yang paling menonjol terjadi pada tahun 2023, khususnya pada indikator kerja sama yang turun dari 80% menjadi 73,3% serta tanggung jawab yang menurun dari 79,5% menjadi 77,8%. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, keterbatasan fasilitas, pembagian beban kerja yang tidak merata, serta rendahnya motivasi antar karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik, yang mencakup pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, dekorasi, serta tata warna ruang kerja. Di PT Multi Jasa Grup, kondisi lingkungan kerja fisik dinilai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Berdasarkan data yang ada, pencahayaan, tata warna, dan dekorasi ruang kerja umumnya telah memenuhi standar dan

berada dalam kategori baik. Namun, beberapa aspek lain masih menunjukkan kondisi yang kurang optimal, terutama pada tingkat kebisingan dan suhu udara. Pada area kantor yang berada di pinggir jalan serta area bengkel, tingkat kebisingan tercatat mencapai 60–70 dB, melebihi standar maksimal 55 dB untuk area kantor. Selain itu, suhu udara di beberapa kondisi dapat meningkat hingga 31°C akibat pengaruh panas dari luar ruangan.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi di tempat kerja. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan miskomunikasi serta ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil pra-survei pada karyawan PT Multi Jasa Grup, ditemukan bahwa meskipun sebagian karyawan memahami instruksi yang diberikan, kualitas komunikasi di lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Data menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa memahami informasi dari atasan, namun masih terdapat 30% yang merasa instruksi kurang jelas. Selain itu, 60% karyawan menyatakan kurang nyaman dengan komunikasi di tempat kerja, dan 65% merasa komunikasi yang ada belum mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja juga dinilai mengganggu efektivitas komunikasi oleh 75% responden. Pada aspek hubungan kerja, hanya 50% karyawan yang merasa komunikasi yang ada mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, sementara sisanya menilai masih sering terjadi kesalahpahaman.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang. Kedua, mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang. Ketiga, mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Hasibuan (2019:1) menjelaskan “manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dalam efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti, (2018:60) dalam Febriyanto & Prasetyani (2024) “Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung memengaruhi karyawan”.

### **Komunikasi**

Menurut Ginting (2019:36) dalam Qodari & Hermawati (2024) “Komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan diartikan sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Hipotesis**

H<sub>0</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

H<sub>0</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

H<sub>0</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jasa Grup.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan di PT Multi Jasa Grup yang beralamat di Jl. Husein Sastranegara No. 67, RT 03/RW 010, Kecamatan Benda, Kelurahan Benda, Kota Tangerang, Banten. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2024 hingga Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Jasa Grup yang berjumlah 55 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41661745
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.063
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel terkait, diraih nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0.091. Sebab *significance value* 0.091 melampaui 0.05, maka  $H_0$  diterima.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

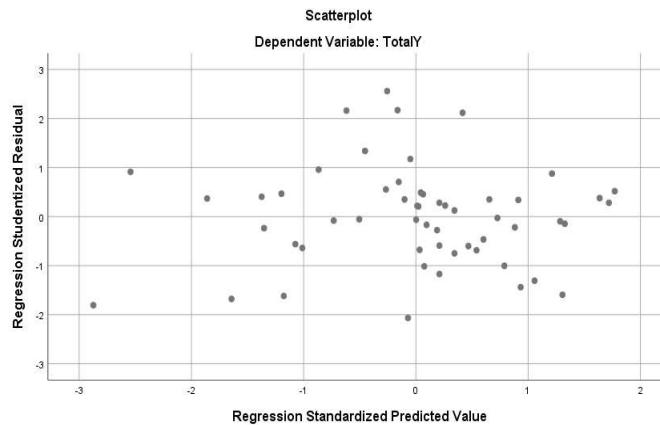
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.593	1.686
	Komunikasi	.593	1.686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berlandaskan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel diatas, diraih nilai *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja fisik yakni 0,593 dan variabel komunikasi yakni 0,593. Nilai terkait ada di bawah 1. Di samping itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja fisik yakni 1,686 dan variabel komunikasi yakni 1,686, yang masing-masing lebih kecil dari 10. Maka sebabnya, bisa ditegaskan yakni *regression model* pada penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedasitas



Gambar 1 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan temuan pada Gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola distribusi yang jelas. Maka sebabnya, bisa ditegaskan yakni *regression model* tidak mempunyai masalah heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dipakai.

### Analisis Kuantitatif

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.583	3.332		3.776	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.082	.089	.108	.922	.361
	Komunikasi	.619	.106	.686	5.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,583 + 0,082X_1 + 0,619X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,583 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 12,583 meskipun variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,082 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,082 poin dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi komunikasi sebesar 0,619 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,619 poin.

### **Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.285	4.444

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan hasil pengujian pada tabel di atas diraih *correlation coefficient value* yakni 0,546. Dimana Nilai terkait ada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.562	3.477

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan hasil pengujian yang tampak pada tabel diatas, diraih *correlation coefficient value* yakni 0,755. Nilai terkait ada pada interval 0,600 - 0,799 yang memperlihatkan antara kedua variabel termasuk kategori kuat.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.561	3.482	.577	35.490	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diraih *correlation coefficient value* yakni 0,760. Dimana Nilai terkait ada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.285	4.444

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan hasil pengujian yang tampak pada Tabel diatas, *coefficient of determination value* yang diraih yakni 0,298. Kondisi itu memperlihatkan terkait variabel lingkungan kerja fisik membagikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni 29,8%. Sementara itu, yakni 70,2% variasi kinerja karyawan disumbang pengaruh oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.562	3.477

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diraih *coefficient of determination value* yakni 0,570, maka bisa ditegaskan yakni variabel komunikasi menyumbang pengaruh pada variabel kinerja karyawan yakni 57,0% sementara sisanya yakni (100% - 57,0%) = 43% disumbang pengaruh faktor lain.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.561	3.482

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diraih nilai *Adjusted R Square* yakni 0,561, maka bisa ditegaskan yakni variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) yakni 56,1% sementara sisanya yakni (100% - 56,1%) = 43,9% disumbang pengaruh faktor lain yang tidak dilaksanakan penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	12.583	3.332		3.776	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.082	.089	.108	.922	.361
	Komunikasi	.619	.106	.686	5.861	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 0,922 yang lebih kecil dari t tabel 2,006 dengan nilai signifikansi 0,361 > 0,05,

sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kondisi lingkungan kerja yang ada belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,861 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

### **Pengujian Hipotesisi Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 11 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.443	2	430.222	35.490	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	630.357	52	12.122		
	Total	1490.800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik

*Sumber : Data diolah Peneliti (2025)*

Berlandaskan pada hasil pengujian pada tabel di atas diraih *F hitung value* melampaui F tabel atau (35,490 melampaui 3,18), kondisi itu juga diperkuat dengan  $\rho$  value di bawah Sig. 0,05 atau (0,001 di bawah 0,05). Maka sebabnya maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, kondisi itu memperlihatkan terkait ada pengaruh yang *significant* secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, maupun dekorasi belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Karyawan cenderung telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga faktor lain seperti motivasi, hubungan sosial, serta komunikasi kerja diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Sebaliknya, variabel komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja mampu memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama tim,

serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang kuat, namun jika didukung oleh komunikasi yang efektif, keduanya dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan produktif.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Sumber Buku:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arraniri, Iqbal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. New York: Pearson.
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, SE, MM. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penebar Media Pustaka.
- Firmansyah, R., & Mahardika, A. 2018. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ginting, I. M., Bangun, R., Munthe, R., & Sihombing, S.O. (2019). *Komunikasi Efektif: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi*. Medan: CV. Manhaji.
- H, Firdaus. 2023. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnandi, D., Setiawan, A., & Putra, R. A. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Lestari, S. 2021. *14 Jam Belajar Public Relation: Cara Jitu Membangun dan Mengelola Hubungan Bonafide dengan Khalayak*. Jakarta: Quadrant.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaka Rosdakarya.
- Masram. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Sadikin, A., Hartono, B., & Kusuma, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh & Ali Imron. 2020. "Dampak Kesehatan dan Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *jurnal Manajemen Bisnis* 40-50.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi kelima)*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Sumber Jurnal:**

- Ardhianti, U., & Irma Susanty, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta*. 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sigap Dasa Perkasa Di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Halim, M., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-a*, 9(02). <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.39>
- Devi lestari, P. P., Mulya Karmana, M., Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Huveja Multi Karya Karawang Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, (2023). *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Nomor 5). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

- Sri Wulandari, P. P., Anton Nurhidayat (2024) Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat Vol.4(4), 737–748. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>
- Noviherni, F. H. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7, 51–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i3.364>
- Pramaswara, A. S., & Amas Priatna, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Pratama, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 640–646. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Qodari, F., & Hermawati, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Perdana Indah Kota Depok. *Jurnal ELASTISITAS* Vol.1(1) <https://jafjournal.com/index.php/JELS/article/view/353>
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17116>
- Subardin, D. V. A. Y. , A. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, Vol 6 No.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/jiabi.v6i1.4766>
- Winata, R., Mulyani, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Manajemen, P., Pamulang, U., Kunci, K., Kerja Fisik, L., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. 4(2), 235–242. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>