

The Influence Of Work Environment And Communication On Employee Performance At Pt. Autoplastik Indonesia

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Autoplastik Indonesia

Dimas Wijanarko¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang 2026^{1,2,3}

mn19.dimaswijanarko@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

***Corresponding Author**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and communication on employee performance at PT. Autoplastik Indonesia. This research used a Descriptive quantitative approach with a sample of 45 respondents using census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that: (1) work environment has no significant effect on employee performance; (2) communication has no significant effect on employee performance; (3) simultaneously, work environment and communication have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, communication, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 responden yang diambil menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Di era modernisasi dan efisiensi manufaktur, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai produksi dan menciptakan keunggulan di pasar otomotif. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk kultur perusahaan dan memastikan keberhasilan industri. Menurut Ciptoningrum, sumber daya manusia adalah komponen utama yang mendukung kegiatan perusahaan; tanpa karyawan yang handal, aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus profesional untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi dengan seimbang, yang merupakan kunci perkembangan perusahaan.

Tabel 1. Research Gap

No	Author, tahun	Judul	Hasil
1.	Varel Rahma, et all., 2025	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim	Terdapat pengaruh pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh komunikasi dengan kinerja karyawan
2.	Agi Dicko, et al., 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya	Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dengan kinerja, namun terdapat pengaruh komunikasi pada kinerja
3.	Prenggi odisa,et all., 2025	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Solok	Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan dan komunikasi dengan kinerja karyawan
4.	Eva Elviana, 2022	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Research Gap Penulis 2026

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu menyediakan lingkungan yang nyaman secara fisik, seperti tata ruang yang baik, kebersihan, ventilasi yang baik, dan penerangan cukup, serta lingkungan non-fisik seperti suasana kerja dan hubungan antar karyawan. Selain lingkungan kerja, komunikasi juga sangat penting. Komunikasi yang efektif dibutuhkan untuk pertukaran informasi antara atasan dan karyawan. Ini adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Dua faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja dan komunikasi. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas operasional yang lengkap mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Sementara komunikasi yang efektif membantu mempercepat keputusan dan mengurangi kesalahan. Penelitian ini penting untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan komunikasi di PT. Autoplastik Indonesia terhadap pencapaian target perusahaan dan menemukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia, apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia, serta apakah lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia.

2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia secara parsial, menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia secara parsial, serta

menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia secara simultan.

Kajian Pustaka

Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang mengurus berbagai hal terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta berbagai jenis pekerja lainnya, agar dapat mendukung berjalannya aktivitas perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Syarief, P., et al:2022) mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan ketenagakerjaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan (*discipline*), serta pemutusan hubungan tenaga kerja (*separation*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja dan yang dapat mempengaruhi produktivitas, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja karyawan (Hermawan, 2022). Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Luthfiana (2023) terdapat dua kelompok yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu, keamanan, kebersihan.

Komunikasi

Komunikasi adalah cara mengirimkan informasi, makna, atau pengetahuan dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu ke orang, tempat, atau benda lainnya, seperti yang dikatakan oleh Maulia Rizki dan timnya (2021). Indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif meliputi komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, serta komunikasi dengan semua rekan kerja (Wong & Askiah, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah umpan balik yang menunjukkan bagaimana faktor-faktor seperti rasa lelah, kekurangan, dan potensi dapat membantu menentukan tujuan dan merencanakan pengembangan karier dalam organisasi (Sawitri, 2023). Meningkatkan kinerja karyawan memberikan manfaat positif bagi perusahaan, sehingga pegawai bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator pencapaian kerja meliputi kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, akurasi tugas, dan rasa tanggung jawab (Hadita, 2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko dalam jurnal Estiana (2023) yaitu termasuk motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode ini dipilih untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia secara terukur dan objektif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Autoplastik Indonesia. Mengingat keterbatasan waktu dan jangkauan, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian berjumlah 45 orang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (bebas), yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2), serta satu variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5 untuk setiap butir pernyataan guna mengukur persepsi responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu studi pustaka dengan mengumpulkan teori dan referensi dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen relevan yang mendukung penelitian, serta kuesioner sebagai teknik utama untuk memperoleh data primer dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertutup kepada karyawan PT. Autoplastik Indonesia.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah, data dianalisis melalui beberapa langkah yang dimulai dengan uji instrumen, meliputi uji validitas untuk memastikan ketepatan instrumen dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Langkah berikutnya adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t secara parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, uji F secara simultan untuk pengaruh bersama, serta analisis koefisien determinasi untuk melihat kontribusi pengaruh antar variabel.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Pengambilan keputusan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan *r* tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = N - 2 = 45 - 2 = 43$), sehingga diperoleh nilai *r* tabel = 0,294. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel.

Tabel 2. Hasil Uji validitas X1 Lingkungan Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	x1.1	0,767	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.2	0,589	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.3	0,547	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.4	0,814	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.5	0,733	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.6	0,460	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.7	0,696	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.8	0,604	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.9	0,755	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	x1.10	0,644	0,294	Valid

Sumber : Olah data SPSS 2026

Tabel 3. Hasil Uji validitas X2 Komunikasi

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	x2.1	0,445	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.2	0,305	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.3	0,629	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.4	0,596	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.5	0,510	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.6	0,750	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.7	0,509	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.8	0,603	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.9	0,609	0,294	Valid
Komunikasi (X2)	x2.10	0,691	0,294	Valid

Sumber : Olah data SPSS 2026

Tabel 4. Hasil Uji validitas Y Kinerja

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	y1.1	0,793	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.2	0,788	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.3	0,591	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.4	0,854	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.5	0,76	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.6	0,688	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.7	0,735	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.8	0,681	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.9	0,728	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.10	0,648	0,294	Valid

Sumber : Olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $> 0,294$, sehingga disimpulkan seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan dan konsistensi instrumen pengukuran dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Batas Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,855	0,600	Sangat Reliabel
Komunikasi (X2)	10	0,841	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,895	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600, sehingga seluruh kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual berdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan dengan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian: jika nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.7333333
	Std. Deviation	2.20166312
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.093
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,062 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Kriteria pengujian: nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,306	3,268	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,306	3,268	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah data SPSS 2026

Nilai *Tolerance* untuk kedua variabel bebas sebesar 0,306 > 0,10 dan nilai *VIF* sebesar 3,268 < 10. Dapat disimpulkan, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan meregresikan nilai mutlak residual terhadap variabel-variabel independen. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.166	3.567		.014
	Total x1	-.221	.167	-.356	.194
	total komunikasi	.072	.150	.131	.631

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah data SPSS 2026

Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan homoskedastisitas (bebas heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.939	5.291		.000
	Total x1	-.049	.248	-.050	.846
	total komunikasi	.386	.222	.444	.090

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber : Olah data SPSS 2026

$$Y = 27.939 + (-.049) X_1 + 0,389 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 27.939 menyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) bernilai nol, maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27.939. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar (-.049) bertanda negatif, artinya setiap kenaikan 1 satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar (-.049) satuan. Koefisien regresi Komunikasi (X2) sebesar 0,389 bertanda positif, artinya setiap kenaikan 1 satuan skor komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 satuan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t): Nilai t tabel pada $df = 45 - 2 = 43$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 2,016. Pengaruh $X1 \rightarrow Y$: Diperoleh t hitung $(-0,195) < t$ tabel (2,016) dan Sig. (0,846) $> 0,05$. Maka H1 diterima: Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh $X2 \rightarrow Y$: Diperoleh t hitung (1,738) $< t$ tabel (2,016) dan Sig. (0,090) $> 0,05$. Maka H2 diterima: komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F / ANOVA)**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji f)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.282	2	106.641	4.074	.024 ^b
	Residual	1099.518	42	26.179		
	Total	1312.800	44			

a. Dependent Variable: total kinerja

b. Predictors: (Constant), total komunikasi, Total x1

Sumber : Olah data SPSS 2026

Nilai F tabel pada $df1 = 2$, $df2 = 42$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 3,22. Diperoleh f hitung (4,074) $> F$ tabel (3,22) dan Sig. (0,024) $< 0,05$. Maka H3 diterima: Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.123	5.117

a. Predictors: (Constant), total komunikasi, Total x1

b. Dependent Variable: total kinerja

Sumber : Olah data SPSS 2026

Nilai R^2 sebesar 0,162 (16,2%) menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi sebesar 16,2%, sedangkan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia, dengan nilai t hitung $(-0,195) < t$ tabel (2,016) dan Sig. (0,846) $> 0,05$ yang berarti lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sulitnya mencari pekerjaan pada saat ini menjadi salah satu faktor untuk para karyawan menetap bekerja. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Noure (2025) dan Estiana (2023) yang juga menyatakan hal yang sama.

Beberapa hal yang penulis amati berkaitan dengan kondisi lingkungan yang penulis amati. Secara fisik area kerja dilapangan selalu mengalami kepadatan stok sehingga area kerja mengalami *overload*. Hal ini yang memicu penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Autoplastik Indonesia dalam menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Noure (2025) lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja terjadi akibat dari beberapa faktor lainnya seperti motivasi, kemampuan teknis dan masalah waktu.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung (1,738) < t tabel (2,016) dan Sig. (0,090) > 0,05 yang berarti komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, Komunikasi dapat menjadi aspek sekunder yang tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Odisa (2025) dan Noure (2025) yang menunjukkan komunikasi tidak signifikan. Noure (2025) menyebutkan bahwa keberhasilan komunikasi dipengaruhi oleh keterampilan teknis, motivasi, dan kecocokan tugas dengan keahlian.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai f hitung (4,074) > F tabel (3,22) dan Sig. (0,024) < 0,05 yang berarti Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja optimal membutuhkan keseimbangan antara lingkungan fisik yang aman dan komunikasi yang efektif di semua tingkat kerja. Penelitian Desi (2023) dan Jumani (2024) mendukung bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap komunikasi. Komunikasi penting untuk membangun hubungan baik antara atasan dan karyawan, serta menciptakan kerjasama tim yang sukses dalam perusahaan.

5. Kesimpulan

Adapun Kesimpulan Dari Penelitian Ini:

1. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Eva, E. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. Program Studi Manajemen.
- Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364-372.
- Noure, T. V. R., Candana, D. M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.57151/jeko.v4i1.414>.
- Sawitri, N. N. (2023). Determinant Employee Performance and Job Satisfaction: Analysis Motivation, Path Career and Employee Engagement in Transportation and Logistics Industry. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 257–268. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2711>.
- Wong, E., & Askiah. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 887–894.