

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang

Nimas Yesa Puspita¹, Laura Komala²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
nimasyesaa@gmail.com¹; dosen01013@unpam.ac.id²

Received 20 Agustus 2025 | Revised 15 September 2025 | Accepted 15 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi berjumlah 86 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 variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, ditunjukkan dari nilai t hitung (14,274) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dengan nilai t hitung (16,402) > t tabel (1,663) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dari nilai F hitung (226,829) > F tabel (3,11) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komunikasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of Communication on Employee Performance, the influence of Physical Work Environment on Employee Performance, and to determine the simultaneous influence of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang. The research method used is quantitative, with data collection conducted through questionnaires distributed to the entire population of 86 employees using a saturated sampling technique. The data analysis techniques used in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using t-test (partial) and F-test (simultaneous). The results showed that the Communication variable (X_1) had a positive and significant effect on Employee Performance partially, as indicated by the t-count value (14,274) > t-table (1,663) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Likewise, the Physical Work Environment variable (X_2) also had a positive and significant partial effect on Employee Performance, with a t-count value (16,402) > t-table (1,663) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous test results indicated that Communication and Physical Work Environment together have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the F-count value (226,829) > F-table (3,11) and a significance value of $0.000 < 0.05$.

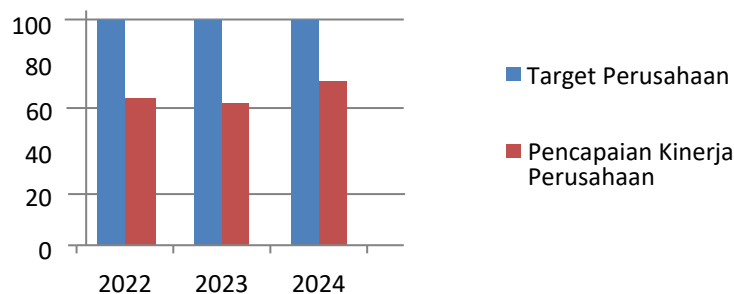
Keywords: Communicatio; Physical Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menggerakkan roda perusahaan. SDM merupakan aset utama yang merancang strategi, mengelola operasional, serta menghasilkan produk maupun layanan sesuai kebutuhan pasar. Di era modern dengan tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak sekedar memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang besar, melainkan harus mampu mengelola SDM secara efektif agar setiap individu dapat bekerja optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang baik menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan usaha sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pemanfaatan potensi SDM perlu diarahkan dengan dukungan sistem kerja, komunikasi, serta lingkungan yang kondusif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

PT. Mulya Bangun Sentosa merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang berdiri sejak Februari 2005 dan berlokasi di Jl. Raya Lingkar Selatan Blok Lio No. 9, Margasari, Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten. Perusahaan ini bergerak di bidang rekondisi dan rekayasa ulang komponen mesin untuk sektor industri, kelautan, pembangkit listrik, serta minyak dan gas. Selain fokus pada jasa rekondisi, perusahaan juga menangani desain, pengembangan, hingga manufaktur produk logam, serta menyediakan layanan sebagai kontraktor umum yang meliputi pembangunan, renovasi, dan pembongkaran gedung. Kompleksitas aktivitas operasional tersebut menuntut keterampilan teknis tinggi dari para karyawan, koordinasi antar divisi yang baik, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam praktiknya, komunikasi internal memegang peranan penting untuk memastikan kelancaran koordinasi, penyampaian instruksi, hingga penyelesaian masalah yang muncul di lapangan. Namun, hasil pengamatan menunjukkan masih ada hambatan, seperti pemahaman informasi yang belum merata meskipun briefing dilakukan, suasana komunikasi yang terkesan kaku, serta sikap sebagian karyawan yang kurang terbuka terhadap masukan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik juga masih menghadapi kendala. Beberapa area kerja memiliki pencahayaan yang kurang optimal, pewarnaan ruang yang monoton, sirkulasi udara yang tidak merata, serta tingkat kebisingan mesin yang cukup tinggi, sehingga berpotensi menurunkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan.



Grafik 1: Data Kinerja Karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang

Sumber: HRD PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang

Data kinerja karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi dan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang belum berjalan efektif serta kondisi lingkungan kerja fisik yang belum optimal dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya juga memperlihatkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut pada perusahaan jasa rekondisi dan rekayasa ulang komponen mesin masih terbatas, sehingga terdapat gap penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian mengenai faktor penentu kinerja, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas dan daya saing di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, karena berfokus pada pengujian hubungan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:17) “metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Mulya Bangun Sentosa yang beralamat di Margasari, Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 86 orang, sehingga jumlah tersebut sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian serta observasi langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung.

Tahapan analisis dimulai dengan uji instrumen data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Setelah itu, perhitungan koefisien korelasi dan determinasi dilakukan guna mengetahui keeratan hubungan antar variabel serta besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilanjutkan dengan regresi linier sederhana maupun berganda untuk menguji hubungan komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pada tahap akhir, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk menilai pengaruh simultan, dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

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

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64393745
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,044
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel yang tersaji diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi syarat analisis regresi linier.

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6,102	1,472			4,147	,000		
KOMUNIKASI	,392	,027	,617		14,274	,000	,998	1,002
LINGKUNGAN KERJA FISIK	,412	,025	,709		16,402	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel yang tersaji diatas, hasil nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF berada jauh di bawah batas toleransi umum yaitu 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Tabel 3: Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,510	,929			2,702	,008
KOMUNIKASI	-,015	,017	-,095		-,875	,384
LINGKUNGAN KERJA FISIK	-,018	,016	-,120		-1,106	,272

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, variabel Komunikasi (X₁) memperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,384 dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) memperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,272 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada data penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22,286	2,235			9,971	,000
KOMUNIKASI	,373	,056	,587		6,637	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, nilai koefisien regresi sebesar 0,373 memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,373 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22,061	1,768		12,479	,000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,397	,046	,682	8,556	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, nilai koefisien regresi sebesar 0,397 memiliki arti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,397 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,102	1,472		4,147	,000
	KOMUNIKASI	,392	,027	,617	14,274	,000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,412	,025	,709	16,402	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, diperoleh persamaan $Y = 6,102 + 0,392X_1 + 0,412X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,102 menunjukkan bahwa apabila tidak ada peningkatan pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik (atau keduanya bernilai nol), maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 6,102. Artinya, meskipun tidak ada perubahan dalam kedua variabel bebas tersebut, karyawan tetap memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 6,102.

Koefisien regresi pada variabel komunikasi (X₁) sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja fisik juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun lingkungan kerja fisik secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,336	3,406

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel yang tersaji diatas, terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,344 yang artinya komunikasi memberikan kontribusi sebesar 34,4% terhadap pembentukan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,466	,459	3,074

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel yang tersaji diatas, terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,466, yang artinya 46,6% proporsi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Sementara 53,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati dalam penelitian ini.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,842	1,664

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

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel yang tersaji diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,845, yang berarti bahwa 84,5% kontribusi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂). Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 10: Hasil Uji T Variabel Komunikasi (X₁) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,102	1,472		4,147	,000
	KOMUNIKASI	,392	,027	,617	14,274	,000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,412	,025	,709	16,402	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang tersaji dalam tabel 10, tersaji nilai t hitung > t tabel (14,274 > 1,663) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi secara parsial



berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang tersaji dalam tabel 10, diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($16,402 > 1,663$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Tabel 11: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1255,570	2	627,785	226,829	,000 ^b
	Residual	229,715	83	2,768		
	Total	1485,285	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, hasil uji simultan diperoleh F hitung = 226,829 $>$ 3,11 atau (F hitung $>$ F tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,72, yang termasuk kategori baik. Uji parsial memperlihatkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $14,274 > 1,663$ (t-tabel) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kualitas komunikasi yang terjalin di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori Sutardji (2019:2) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, memperlancar arus informasi, serta meminimalisasi kesalahpahaman yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim. yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperlancar penyampaian informasi, dan meminimalisasi kesalahpahaman, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Hasil ini juga konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa komunikasi yang lancar memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman instruksi, percepatan penyelesaian pekerjaan, serta penguatan hubungan kerja antarindividu. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja optimal di PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,64, yang berada dalam kategori baik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $16,402 > 1,663$ (t-tabel) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan, tata warna ruang, udara, serta suasana kerja yang tenang dapat mendorong karyawan merasa lebih betah dan bersemangat dalam bekerja, sehingga produktivitas mereka meningkat.

Temuan ini selaras dengan teori Afandi (2018:65) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong karyawan merasa lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya pun meningkat. Penelitian terdahulu pun membuktikan bahwa kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat kelelahan, sehingga berpengaruh pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberadaan lingkungan kerja fisik yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan bukti hasil pengujian yang memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,919 atau 91,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 91,9% kinerja karyawan dipengaruhi sangat kuat oleh kedua variabel tersebut, sedangkan untuk 8,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Lalu, uji *F* menunjukkan bahwa *F hitung* sebesar 226,829 lebih besar daripada *F tabel* sebesar 3,11. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Teori mendukung bahwa komunikasi yang efektif mampu memperkuat koordinasi, sedangkan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan fisik dan psikologis bagi karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa kombinasi komunikasi yang baik dan kondisi kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh komunikasi yang baik saja, melainkan juga oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Keduanya harus berjalan beriringan agar dapat menciptakan hasil kerja yang optimal di PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti secara faktual bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang. Secara parsial, komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan *t hitung* 14,274 > *t tabel* 1,663, sedangkan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan *t hitung* 16,402 > *t tabel* 1,663. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai *F hitung* 226,829 > *F tabel* 3,11 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845, yang berarti 84,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Fakta ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan perbaikan komunikasi dan terciptanya lingkungan kerja fisik yang nyaman serta kondusif.

Implikasi dari temuan ini adalah perusahaan perlu lebih serius dalam mengembangkan sistem komunikasi internal yang efektif serta memastikan kondisi lingkungan kerja fisik tetap mendukung produktivitas. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan memperkecil risiko kesalahpahaman, memperlancar koordinasi, serta meningkatkan kerja sama tim. Sementara itu, lingkungan kerja fisik yang baik akan meminimalisir gangguan, meningkatkan kenyamanan, dan menumbuhkan semangat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat guna untuk mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. STIA Indragiri.

- Algifari, T. (2014). *Ekonometri Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Halila, I. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Adijaya Nugraha. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(11), 100-110.
- Halim, M., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-a*, 11(01), 12-22.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliadi, T. F., & Farida, S. I. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 707-718.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274-281.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.
- Romadoni, R., & Komala, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1409-1418.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 152-167.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutardji. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dee Publish
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada.
- Widyowati, R., & Komala, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2192-2206.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 737-748.