



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Polaris Lintas Nusantara

### *The Influence of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Polaris Lintas Nusantara*

Lisa Octaviani<sup>1</sup>, Desi Prasetyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [octavianilisa92@gmail.com](mailto:octavianilisa92@gmail.com)<sup>1</sup>, [Dosen02496@unpam.ac.id](mailto:Dosen02496@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history:

Received : 15-04-2026

Revised : 17-04-2026

Accepted : 19-04-2026

Published : 21-04-2026

#### Abstract

*The purpose of this study aims to determine how much influence communication and physical work environment have on employee performance partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach, with a total population of 57 employees. The data collection technique used is primary data, namely observation, interviews and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression using the SPSS version 25 application. The regression equation  $Y = 10.186 + 0.186 X-1 + 0.542 X-2$ , (*f* test) on the variable Influence of communication (*X1*) and the variable Physical work environment (*X2*) Supports the value of *F* Calculate > *f*table which is  $40.976 > 2.780$  And has a sig value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that the variable Influence of communication (*X1*) and the variable Physical work environment (*X2*) together (Simulkan) have an influence and are significant on the variable employee performance (*Y*) at PT Polaris Lintas Nusantara*

**Keywords:** *Communication, Physical work environment, Employee performance*

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara persial dan simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan total populasi 57 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Persamaan regresi  $Y = 10,186 + 0,186 X-1 + 0,542 X-2$ , (Uji *f*) pada variabel Pengaruh komunikasi (*X1*) dan variabel Lingkungan kerja fisik (*X2*) Menunjukkan nilai *F* Hitung > *f* tabel yaitu sebesar  $40,976 > 2,780$  Dan memiliki nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel Pengaruh komunikasi (*X1*) dan variabel Lingkungan kerja fisik (*X2*) secara bersama sama (Simulkan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*) pada PT Polaris Lintas Nusantara

**Kata Kunci :** Komunikasi, Lingkungan kerja fisik, Kinerja karyawan.

#### PENDAHULUAN

Dalam era digital yang berkembang pesat, kebutuhan akan akses internet yang cepat dan handal menjadi sangat penting. PT Polaris Lintas Nusantara, sebagai salah satu penyedia layanan Wi-Fi terkemuka di Indonesia, berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui jaringan



yang luas dan teknologi terkini. Namun, untuk mencapai kinerja optimal, tidak hanya diperlukan teknologi yang canggih, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa kendala di PT Polaris Lintas Nusantara, seperti komunikasi yang kurang optimal antara tim teknis dan manajerial, serta kondisi fisik kantor yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Hal ini dapat berpotensi menghambat kinerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Polaris Lintas Nusantara.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang di berikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Halisa (2020)

Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka di mana mereka bekerja secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak dalam Subhan et al., (2023) kinerja dipengaruhi oleh: kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung dan sarana prasarana

Oleh sebab itu, dapat dilihat bahwa penilaian dan kinerja yang efektif yang membutuhkan standar kinerja dan adanya proses umpan balik untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja, namun jika penilaian kerja tidak efektif dapat menyebabkan penurunan bagi kinerja karyawan yang ada di PT Polaris lintas nusantara. Ternyata terdapat dan masih kurang memunjukkan kualitas kerjanya yang masih belum optimal. Hal ini dapat dicermati dalam table 1.1 penilaian dari kinerja karyawan di perusahaan PT Polaris lintas nusantara



**Tabel 1. 1**  
**Data Pra Survei Penilaian kinerja karyawan PT Polaris Lintas Nusantara**  
**Periode Tahun 2022-2024**

No	Indikator	Pernyataan	Tahun I (Ya)	Tahun I (%)	Tahun II (Ya)	Tahun II (%)	Tahun III (Ya)	Tahun III (%)	Jumlah Responden
1	Kuantitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	13	43%	15	50%	17	57%	30
2	Kualitas	Hasil kerja memenuhi standar kualitas	12	40%	10	33%	16	53%	30
3	Efektivitas	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	17	57%	18	60%	15	50%	30
4	Ketepatan Waktu	Hadir kerja tepat waktu dan konsisten	19	63%	17	57%	16	53%	30
5	Kemandirian	Mampu bekerja tanpa pengawasan	13	43%	17	57%	19	63%	30

Sumber: Pt.Polaris lintas nusantara 2022,2023,2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui perkembangan kinerja karyawan selama tiga tahun pengamatan (Tahun I, Tahun II, dan Tahun III) yang diukur melalui lima indikator kinerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran, dan kemandirian kerja. Jumlah responden pada setiap tahun tetap sama, yaitu 30 orang, sehingga perubahan persentase yang terjadi mencerminkan dinamika kinerja karyawan dari waktu ke waktu

**Tabel 1. 2**  
**Data Komunikasi PT Polaris Lintas Nusantara**  
**Periode 2022-2024**

No	Tahun	Jenis Keluhan Utama	Jumlah Responden Mengeluh	Persentase	Jumlah Responden
1	2022	arahan tugas tidak jelas	11	37%	30
2	2023	kurangnya umpan balik dari atasan	14	47%	30
3	2024	komunikasi dua arah tidak konsisten diterapkan	15	50%	30

Sumber: Pt.Polaris lintas nusantara 2022, 2023, 2024



Komunikasi PT Polaris lintas nusantara belum sepenuhnya efektif. Presentase keluhan karyawan meningkat dari 37% (2022) menjadi 47%(2023), menunjukkan masih banyak karyawan mengalami hambatan komunikasi. Permasalahan utama meliputi arahan tugas yang kurang jelas, Minimnya umpan balik dari atasan, serta komunikasi dua arah yang belum berjalan konsisten. Hal ini mendadak perlunya perbaikan sistem komunikasi agar proses kerja lebih efektif

**Tabel 1. 3**  
**Data Lingkungan Kerja fisik PT Polaris Lintas Nusantara**  
**Periode 2022-2024**

No	Tahun	Jenis Keluhan Utama	Jumlah Responden Mengeluh	Persentase	Jumlah Responden
1	2022	Lampu ruang kerja redup dan sirkulasi udara kurang	6	20%	30 orang
2	2023	Suhu ruangan tidak stabil (AC sering rusak)	13	42%	30 orang
3	2024	Kursi dan meja kerja tidak ergonomis	14	45%	30 orang

*Sumber : Pt.polaris lintas nusantara 2022, 2023, 2024*

Berdasarkan data tahun 2022-2024, kondisi lingkungan kerja fisik PT Polaris lintas nusantara menunjukkan tren yang kurang baik, Presentase Karyawan menyampaikan keluhan meningkat 20% pada 2022, Menjadi 42% pada 2023, dan 45% pada 2024. Terjadi kenaikan total 25% dari 2022 ke2024

Rata-rata keluhan mencapai 42,33% yang berarti hampir setengah karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja fisik. Permasalahan yang muncul juga berkembang, mulai dari pencahayaan dan sirklu udara, suhu ruangan, dan AC, hingga fasilitas kerja yang tidak ergonomis. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan masih perlu perbaikan agar tercapai suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung aktivitas karyawan

komunikasi yang baik kepada setiap sumber daya manusia agar tercapainya suatu target yang memuaskan dalam perusahaan tersebut. Pengertian komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain. Bahwa “komunikasi adalah proses dimana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver” (Mistar, 2020).



Penelitian yang dilakukan oleh (Elviana, 2023) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat membantu membuat informasi yang di sampaikan mudah dipahami dan diterima dengan baik. Komunikasi dapat mempengaruhi koordinasi dan kolaborasi antar karyawan. Seperti ketika terjadi konflik di lingkungan kerja komunikasi dapat menjadi salah satu solusi untuk menjadi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang tepat. Sehingga komunikasi yang efektif diperlukan untuk menunjang perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil prasarvei mengenai komunikasi pada PT Polaris lintas nusantara masih belum efektif. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap kegiatan perusahaan harus didasari dengan komunikasi yang baik. Oleh sebab itu, perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka menciptakan komunikasi secara efektif sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Dalam kehidupan sehari-hari kita selalu menggunakan komunikasi untuk berinteraksi dengan orang lain. Seperti halnya pada kehidupan dalam suatu organisasi, akan terasa sulit untuk dapat bekerja sama dan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi yang baik. Menurut Chaerudin dkk. (2020:388) “Komunikasi merupakan kunci dari suatu hubungan antaindividu yang digunakan dalam kehidupan sosial, sebagai fungsi dalam menyampaikan pesan atau tujuan dari komunikator kepada lawan bicara, agar mudah dimengerti dan mendapatkan respon dari komunikan”.

### **Lingkungan kerja fisik**

“Lingkungan kerja fisik merupakan ruang di mana sejumlah kelompok berinteraksi, dilengkapi dengan beragam fasilitas pendukung yang bertujuan Untuk meraih target perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan”. Zainul (2019:194). Misalnya, jika seorang pegawai menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman melaksanakan tugas di sana dan akan lebih percaya bahwa kinerjanya akan sangat baik, lingkungan di mana para pekerja benar-benar melakukan pekerjaan mereka. Burhannudin

### **Kinerja karyawan**

Sebelum jauh menguraikan tentang penilaian kinerja sumber daya manusia, maka perlu dikemukakan beberapa pengertian yang terkait dengan kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif sehingga ada kesamaan pandangan dalam melakukan pembahasan pada bagian-bagian selanjutnya. Menurut (D. K. Sofyan, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian, kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan



aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (*output*).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono 2018:14 dalam (Fahraini & Syarif, 2022) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai, pengumpulan data kuantitatif/ statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif.” Penelitian ini dilaksanakan PT Polaris lintas nusantara

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

1. Berdasarkan data, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja pegawai (Y) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai *corrected item*, yaitu *corrected item* lebih besar dari 0,2732
2. Berdasarkan data, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai *corrected item*, yaitu *corrected item* lebih besar dari 0,2732.
3. Berdasarkan data, bahwa dari 8 butir pernyataan variabel Komunikasi (X1) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai *corrected item*, yaitu *corrected item* lebih besar dari 0,2732.

### **Uji Reliabilitas**

1. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang di nyatakan valid suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  .
2. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang di nyatakan valid suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  .
3. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang di nyatakan valid suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$



Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Tabel hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81845103
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.075
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,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.		

Sumber: Output SPSS 26

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Assymp. Sig. (2-tailed)* didapat sebesar 0,200 maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-1.930	3.649		-.529	.599		
	Komunikasi	.481	.098	.456	4.899	.000	.668	1.498
	lingkungan kerja fisik	.619	.120	.479	5.150	.000	.668	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Ouput SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis tabel 4,16 di atas di peroleh nilai toleran, X1(0,668), X2(0,668) lebih besar dari 0,100 sedangkan nilai VIF X1(1.498) dan X2(1.498) kecil dari 10.000 maka tidk terjadi gejala Multikolinieritas



Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	3.889	1.773
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output Data Olah SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai durbin-watson sebesar 1,773 dan berada di antara (1.55-2,46 ) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto korelasi

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Gletser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.454	2.251		-.646	.521
	Komunikasi	.024	.061	.064	.399	.691
	lingkungan kerja fisik	.100	.074	.217	1.352	.182
a. Dependent Variable: abs Res						

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, glejser test model pada variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,691 dan Lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,182 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05

Analisis Regresi Linear

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel (X1) Dan (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.930	3.649		-.529	.599
	Komunikasi	.481	.098	.456	4.899	.000
	lingkungan kerja fisik	.619	.120	.479	5.150	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 4.21 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7.930 + 0,481 X1 + 0,619 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Konstanta 7.930 menyatakan bahwa tanpa adanya komunikasi dan Lingkungan kerjafisik maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk 10,186
2. Nilai regresi 0,481 X1 artinya apabila variabel komunikasi (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,186 satuan
3. Nilai regresi 0,619 X2 artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X1) tetap, maka keputusan pemeblian (Y) akan meningkat sebesar 0,619 satuan

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	3.889	.688	59.619	2	54	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, Komunikasi

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4,24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil uji koefisien determinasi secara simultan X1 dan X2 Terhadap**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	3.889

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, Komunikasi

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,688 yang artinya bahwa Komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi secara Simultan sebesar 68,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



Uji T (Parsial)

Tabel 4. 26

Hasil uji hipotesis pengaruh komunikasi (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.822	3.621		2.436	.018
	Komunikasi	.773	.097	.732	7.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber : Data Primer yang di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, Dapat di lihat bahwa t hitung sebesar 7.958 >t tabel 1.673 sehingga tingkat signifikasinya yaitu 0,000<0,05 sehingga dapat di simpulkan H2 di terima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 27

Hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.975	4.102		.969	.337
	lingkungan kerja fisik	.958	.117	.741	8.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, Dapat di lihat bahwa t hitung sebesar 8.195 >t tabel 1.673 sehingga tingkat signifikasinya yaitu 0,000<0,05 sehingga dapat di simpulkan H2 di terima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 28

Hasil uji hipotesis pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1802.962	2	901.481	59.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	816.512	54	15.121		
	Total	2619.474	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, Komunikasi

Sumber : data di olah Spss 26

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 59.619 > Ftabel 2,790. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H-3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi (X-1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X-2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan mengenai dampak Komunikasi Dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Polaris Lintas Nusantara di bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, regresi  $Y = 8.822 + 0,773 X-1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,732 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,535 atau sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7.958 > 1,673)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT polantis Lintas Nusantara
2. Lingkungan kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 3.975 + 0,958 X-2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,741 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,550 atau sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,195 > 1,673)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Polantis Lintas Nusantara
3. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh  $Y = 7.930 + 0,481 X-1 + 0,619 X-2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,677 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,688 atau sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(59.619 > 2,780)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Polantis Lintas Nusantara

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ariyanti. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalo, F., Fitriingsih, dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 45–55.
- Elviana. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(1), 12–21.



- EMSI. (2024). Pengaruh komunikasi pemasaran, harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen. *EMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 507–513.
- EMSJ. (2024). Pengaruh komunikasi pemasaran, harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen. *EMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 507–513.
- Equilibiria. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Equilibiria*, 8(2), 118–128.
- Equilibiria*. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 8(2), 118–128.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ISOQUANT. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 46–57.
- JENIUS. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 49–61.
- JENIUS. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty, Tbk. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- JIBEMA. (2023). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.
- JIBEMA. (2023). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.
- Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A). (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 9(2).
- Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A). (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 9(2).
- Jurnal Ekonomi Efektif. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Jurnal Ekonomi Efektif. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Jurnal Manajemen Bisnis. (2020). Dampak keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.



- Jurnal Manajemen Bisnis. (2020). Dampak keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kartini. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kusumayanti. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- LPPM & FORKAMMA Universitas Pamulang. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Manajemen*, 2(2), 49–61.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Scientific Journal of Reflection. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3).
- Scientific Journal of Reflection. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Herris Trading Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyan, D. K. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- SOQUANT. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 46–57.
- Stoner, J. A. F. (2021). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Subhan, G., dkk. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 15–26.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianto. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainul. (2019). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.