



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan

The Influence of Physical Work Environment and Interpersonal Communication on Employee Performance at Bukit Pelayangan Resto in South Tangerang City

Wulan Mutiara Indrianti¹, Abdul Rahman Safiih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : wulanmutiara109@gmail.com, dosen02457@unpam.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 05-05-2026

Revised : 07-05-2026

Accepted : 09-05-2026

Published : 11-05-2026

Abstract

This research aims to determine the influence of the physical work environment and interpersonal communication on employee performance at Bukit Pelayangan Resto in Tangerang Selatan. This research uses quantitative methods with an associative approach. The research population was all 50 employees, and the sample used was the entire population. The data analysis methods used include simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test, and simultaneous F test. The research results show that: (1) Partially, there is a positive and significant influence between the Physical Work Environment on Employee Performance, as evidenced by the calculated t value of 10.922 > t table 2.011 with a significance of 0.000 < 0.05. (2) Partially, Interpersonal Communication also has a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by the calculated t value of 11.195 > t table 2.011 with a significance of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously, the Physical Work Environment and Interpersonal Communication have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the multiple linear regression equation $Y = 30.669 + 0.005 X_1 + 0.012 X_2 + e$ and the calculated F value is greater than F table 3.20 with a significance level of 0.000 < 0.05

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t secara parsial, dan uji F secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,922 lebih besar dari t tabel 2,011 serta nilai signifikansi < 0,05. (2) Secara parsial, komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 11,195 lebih besar dari t tabel 2,011 dan nilai signifikansi < 0,05. (3) Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda $Y = 30,669 + 0,005 X_1 + 0,012 X_2 + e$, serta hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi < 0,05.

Kata Kunci : **Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan**



PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman memiliki tingkat persaingan yang sangat ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan terbaik, menjaga kualitas produk, serta menciptakan kepuasan pelanggan agar dapat bertahan dan berkembang. Dalam industri ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting karena keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, terutama dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi kerja yang baik, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada perusahaan makanan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga bisa yang berkompeten, produktif, dan memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia penting untuk mengidentifikasi kebutuhan kemampuan karyawan bagi organisasi dimasa depan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan.

Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba atau kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan dan minuman, yang berfokus pada penyediaan hidangan khas nusantara dengan konsep keluarga. Restoran ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang yang terdiri dari pelayan, kasir, juru masak, dan bagian kebersihan. Sebagai restoran yang melayani pelanggan setiap hari, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi hal penting bagi manajemen



Tabel 1.1
Laporan Kinerja Karyawan Bukit Pelayang Resto Kota Tangerang Selatan

No	Komponen Penilaian	Target	Tahun		
			2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Kualitas Kerja	100	82	79	75
2	Kuantitas Kerja	100	80	77	73
3	Pelaksanaan Tugas	100	78	74	71
4	Tanggung Jawab	100	81	78	76
5	Inisiatif	100	79	75	72
Rata-rata per tahun (%)			80	76,6	73,4
Rata-rata keseluruhan			76,7%		

Sumber: Data Internal Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan, (diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 rata-rata kinerja berada pada angka 80%, kemudian turun menjadi 76,6% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 73,4% pada tahun 2024. Jika dirata-ratakan selama periode 2022–2024, nilai kinerja berada pada kisaran 76,7%, yang menunjukkan bahwa performa karyawan belum mencapai tingkat optimal sesuai target perusahaan

Tabel 1.2
Pra-Survei Lingkungan Kerja Fisik Bukit Pelayang Resto

No	Aspek Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Nilai Rata-Rata	Jumlah Reponden
			SS	S	N	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Pencahayaan	Pencahayaan di ruang kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja.	10	7	5	2	1	98	3.92	25
2	Suhu udara	Suhu ruangan terasa nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan.	8	9	5	2	1	96	3.84	25
3	Sirkulasi udara	Ventilasi dan aliran udara di ruang kerja berjalan dengan baik.	6	10	6	2	1	93	3.72	25
4	Kebisingan	Lingkungan kerja tidak bising sehingga tidak mengganggu konsentrasi.	5	8	7	3	2	86	3.44	25
5	Tata ruang kerja	Penataan ruang kerja tersusun dengan baik dan mendukung kelancaran pekerjaan.	9	8	5	2	1	97	3.88	25
6	Kebersihan	Lingkungan kerja selalu bersih, rapih, dan terawatt dengan baik.	12	6	4	2	1	101	4.04	25
7	Fasilitas Pendukung	Fasilitas kerja yang disediakan lengkap dan berfungsi dengan baik.	7	9	6	2	1	94	3.76	25
Jumlah			57	57	38	15	8	665	95.0	

Sumber: Data Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik Responden 25 orang

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2, aspek dimensi dengan nilai terendah yang memperoleh skor rata-rata 3,44 adalah kebisingan. Nilai ini merupakan indikator bahwa karyawan menilai tingkat kebisingan di area kerja masih belum ideal dan berpotensi mengganggu kenyamanan maupun konsentrasi saat bekerja. Angka 3,44 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian di bawah kategori baik, sehingga kondisi kebisingan di lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai cukup mengganggu



Tabel 1.3
Pra-Survei Komunikasi Interpersonal Bukit Pelayang Resto

No	Aspek Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Nilai Rata-Rata	Jumlah Reponden
			SS	S	N	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Keterbukaan	Atasan dan rekan kerja bersedia menyampaikan informasi secara terbuka.	7	9	6	3	1	96	3.84	25
2	Empati	Rekan kerja mampu memahami perasaan dan kondisi saya saat bekerja.	6	9	7	2	1	92	3.68	25
3	Sikap mendukung	Lingkungan kerja memberikan dukungan komunikasi yang baik antar karyawan.	7	7	7	3	1	91	3.64	25
4	Sikap positif	Komunikasi antar karyawan berlangsung dengan sikap positif.	7	6	6	3	2	83	3.32	25
5	Kesetaraan	Semua karyawan diperlakukan setara dalam komunikasi kerja.	6	7	8	3	1	89	3.56	25
6	Kejelasan Komunikasi	Instruksi atau arahan pekerjaan disampaikan secara jelas.	8	7	6	3	1	93	3.72	25
Total			41	45	40	16	7	544	90.7	

Sumber: Data Pra Survey Komunikasi Interpersonal Responden 25 orang

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.3 aspek dengan nilai rata-rata terendah adalah sikap positif, dengan skor 3,32. Nilai ini menunjukkan bahwa para karyawan menilai komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja belum sepenuhnya didominasi oleh sikap positif antar karyawan. Angka 3,32 berada pada kategori cukup, sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana komunikasi di Bukit Pelayangan Resto masih belum terbentuk secara ideal, khususnya dalam hal penyampaian pesan yang bersifat membangun dan saling memberi dukungan emosional

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah “perlengkapan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dibidang baik ataupun sesuai jika pegawai mampu menjalankan aktivitas secara maksimal dengan tetap sehat, aman dan nyaman”

Komunikasi Kerja

Menurut Gatewood dan Taylor dalam Amirullah (2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian atau maksud dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk seperti tulisan atau lisan, dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadaphadapan, telepon, memo, atau laporan

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik kinerja seseorang guna menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, yang diukur melalui keterampilan, pengalaman, keunggulan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017:9)



kinerja merupakan konsekuensi dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas secara kualitas serta kuantitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan Metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan dari ideologi positivis. Prosedur pengambilan sampel sering digunakan secara acak untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif ataupun statistik, yang bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah dihasilkan.

Dilihat dari pendapat Sugiyono (2018:21) “penelitian asosiatif ialah penelitian yang berusaha guna melihat hubungan dua variabel ataupun lebih, pada penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang bisa bertindak guna menggambarkan, memprediksi serta mengatur suatu fenomena”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,715	>	0,279	Valid
2.	X1.2	0,779	>	0,279	Valid
3.	X1.3	0,319	>	0,279	Valid
4.	X1.4	0,629	>	0,279	Valid
5.	X1.5	0,342	>	0,279	Valid
6.	X1.6	0,327	>	0,279	Valid
7.	X1.7	0,311	>	0,279	Valid
8.	X1.8	0,717	>	0,279	Valid
9.	X1.9	0,483	>	0,279	Valid
10.	X1.10	0,318	>	0,279	Valid
11.	X1.11	0,390	>	0,279	Valid
12.	X1.12	0,296	>	0,279	Valid
13.	X1.13	0,619	>	0,279	Valid
14.	X1.14	0,624	>	0,279	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 29 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dikarenakan seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat minimum validitas, yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian tersebut layak digunakan dan dapat diolah lebih lanjut sebagai data dalam penelitian



Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,499	>	0,279	Valid
2.	X2.2	0,481	>	0,279	Valid
3.	X2.3	0,827	>	0,279	Valid
4.	X2.4	0,423	>	0,279	Valid
5.	X2.5	0,712	>	0,279	Valid
6.	X2.6	0,669	>	0,279	Valid
7.	X2.7	0,555	>	0,279	Valid
8.	X2.8	0,387	>	0,279	Valid
9.	X2.9	0,409	>	0,279	Valid
10.	X2.10	0,800	>	0,279	Valid
11.	X2.11	0,830	>	0,279	Valid
12.	X2.12	0,722	>	0,279	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 29 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dikarenakan seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat minimum validitas, yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian tersebut layak digunakan dan dapat diolah lebih lanjut sebagai data dalam penelitian

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,306	>	0,279	Valid
2.	Y.2	0,519	>	0,279	Valid
3.	Y.3	0,369	>	0,279	Valid
4.	Y.4	0,466	>	0,279	Valid
5.	Y.5	0,353	>	0,279	Valid
6.	Y.6	0,283	>	0,279	Valid
7.	Y.7	0,741	>	0,279	Valid
8.	Y.8	0,352	>	0,279	Valid
9.	Y.9	0,622	>	0,279	Valid
10.	Y.10	0,767	>	0,279	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 29 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dikarenakan seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat minimum validitas, yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian tersebut layak digunakan dan dapat diolah lebih lanjut sebagai data dalam penelitian



Uji Reliabilitas

1. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,732, yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga semua konsep pengukuran pada masing-masing item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel
2. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,842, yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variable Komunikasi Interpersonal memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga semua konsep pengukuran pada masing-masing item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel
3. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,640, yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga semua konsep pengukuran pada masing-masing item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Uji Kolmogorov Smirnov (SK)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.66958911	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.071	
	Negative	-.100	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.236	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.225
		Upper Bound	.247

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Jika dilihat pada tabel 4.15 di atas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,2 ini artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal



Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.992	1.008
	X2	.992	1.008

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini berada di bawah 10, yaitu sebesar 1,008 untuk variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal. Sementara itu, nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, yaitu sebesar 0,992

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Durbin-Watson (DW-Test)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.140 ^a	.020	-.022	6.81002	1.731

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,731. Nilai tersebut berada di antara 1,55 hingga 2,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.527	7.101		5.003	<.001
	X1	-.003	.117	-.004	-.028	.978
	X2	-.103	.106	-.141	-.970	.337

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.19 hasil output uji Glejser, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,978 pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan 0,337 pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan baik karena memenuhi asumsi homokedastisitas



Analisis Regresi Linear

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.669	6.338		4.839	<.001
	Lingkungan Kerja	.005	.119	.006	.039	.969
	Komunikasi Interpersonal	.012	.101	.017	.115	.909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 30,669 + 0,005 X_1 + 0,012 X_2 + e$:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 30,669 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) dianggap tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 30,669
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,005 menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,005, dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal (X2) dalam keadaan konstan
- c. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,012 juga menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Interpersonal (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,012, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tetap

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.217 ^a	.047	.007	3.35686	.047	1.165	2	47	.321

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

Berdasarkan tabel 4.26 hasil uji koefisien korelasi secara simultan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 atau 21,7%. Nilai tersebut berada pada rentang 0,200–0,399 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 21,7% yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan tingkat hubungan yang rendah



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.217 ^a	.047	.007	3.35686	.047	1,165	2	47	.321

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

Berdasarkan tabel 4.27 hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 0,047 atau 4,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal, sedangkan sisanya sebesar 95,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, serta faktor-faktor lainnya

Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji t /Uji Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-30.774	6.006		-5.124	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	1.364	.125	.844	10.922	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.28, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 10,922. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,011, maka diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (10,922 > 2,011) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan H₀ ditolak, yang berarti secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29
Hasil Uji t /Uji Parsial Antara Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-13.406	4.424		-3.031	.004
	Komunikasi Interpersonal	1.143	.102	.850	11.195	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.29, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal



ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 11,195 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 ($11,195 > 2,011$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji F Secara Simultan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients: Beta		
1	(Constant)	-30.991	4.532		-6.839	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.784	.134	.485	5.863	<.001
	Komunikasi Interpersonal	.680	.111	.506	6.109	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.30, pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih dari F tabel sebesar 3,20, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa poin sebagai berikut

1. Terdapat dampak secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan. Menunjukkan hasil dari regresi sederhana antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,042 + 0,007 X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 31,042 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 31,042. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,007 bernilai positif yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,007 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $10,922 > t$ tabel 2,011 serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat dampak secara parsial Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan. Menunjukkan hasil dari regresi sederhana antara Komunikasi Interpersonal (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,854 + 0,012X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta



sebesar 30,854 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi Interpersonal (X2) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 30,854. Nilai koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,012 bernilai positif yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Komunikasi Interpersonal akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,012 dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $11,195 > t$ tabel $2,011$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Terdapat dampak secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Bukit Pelayangan Resto Kota Tangerang Selatan. Menunjukkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 30,669 + 0,005 X_1 + 0,012 X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 30,669 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 30,669. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,005 berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,005 dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal konstan. Nilai koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,012 berarti setiap peningkatan Komunikasi Interpersonal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,012 dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik konstan. Pengujian simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,20) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara bersama-sama kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Andriawan, A. R., Ruslan, M., Setiawan, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Karakteristik Individu, dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba. *Journal Of Economy Business Development, Volume. 3, No. 1*
- Aprilia, F., & Safiih, A. R. (2025). Pengaruh . Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sen Global Indonesia. *Jurnal Intelék Insan Cendikia, EISSN: 3047-7824, Vol.2 No.2*
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekap Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Firmansyah, Anang. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.



- Fitriani, D., & Rahmawati, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–53.
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hardiansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat, T., Rahman, F., & Putri, A. (2023). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 21–30.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S.R. (2021). *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Lawasi, E. S.& Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Merdeka Malang.
- Mafra, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 88–96
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangestuti, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 33–41.
- Pratama, R., Nugroho, S., & Lestari, P. (2022). Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perhotelan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 55–63.
- Rusmalinda, S., Sudrajat, A. S. S., Kirana, N. S. (2023). pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Volume. 2, No. 4*.
- Romli, A. S. M. (2018). *Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Depok: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Safiih, A. R., & Apipah (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk Divisi Kidz Station Bintaro Xchange. *Jurnal Intelék Insan Cendikia Vol.2 No.8. EISSN: 3047-7824*.
- Safiih, A. R., & Prakoso, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Jajan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.3, No.12. E-ISSN: 3025 - 7859*.
- Sari, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 75–83.



- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Suranto. (2015). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuni, S., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Retail. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 101–110.
- Wijaya, A., & Saputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 12–20.
- Yulian, S., Agussalim, M., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 331–344.
- Yulisti, S. D., & Kurnia, K. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Credit Companies (ACC). *Inter Script: Journal Of Creative Communication*, 4(2), 29–46.