ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asaba Metal Industri

Ragawati[1], Zahra[2], Athiy Dina Rosihana[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Bina Sarana Informatika, Indonesia
E-mail: rgwtpingky@gmail.com[1], zahra.zzr@bsi.ac.id[2], athiy.dhx@bsi.ac.id[3]

Article History:
Received: 01 Oktober 2026
Revised: 10 Oktober 2026
Accepted: 12 Oktober 2026

Kata kunci: *lingkungan kerja; komunikasi organisasi; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; industri manufaktur.*

Abstrak: *Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan kualitas komunikasi dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan kinerja, terutama melalui terciptanya suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Komunikasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa efektivitas pertukaran informasi dan koordinasi dalam organisasi berkaitan dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan model menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja yang diamati. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan perbedaan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dan penguatan komunikasi organisasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor industri.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, mengingat karyawan memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Salah satu aspek yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Dalam perspektif manajemen, kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja, prestasi kerja, dan performance yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Khaeruman et al., 2021). Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi (Zhenjing et al., 2022; Marlow et al., 2018).

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif (Putri et al., 2023; Arbyan & Riyanto, 2023). Lingkungan kerja yang memadai berpotensi mendukung konsentrasi, kenyamanan, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Oyedeji et al., 2025). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kelayakan fasilitas, kondisi ruang kerja, serta suasana kerja agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Zhenjing et al., 2022).

Selain lingkungan kerja, komunikasi merupakan unsur penting yang mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Komunikasi dapat dipahami sebagai proses penyampaian dan pertukaran pesan antarmanusia untuk membangun kesamaan pemahaman terhadap informasi yang disampaikan (Remanti et al., 2025). Dalam konteks perusahaan, komunikasi yang efektif berperan dalam memperkuat koordinasi, memperjelas instruksi kerja, meminimalkan kesalahan pemahaman, serta memelihara hubungan profesional antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan (Marlow et al., 2018). Dengan demikian, kualitas komunikasi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan (Bui et al., 2019).

Meskipun demikian, penerapan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif belum tentu sepenuhnya terwujud dalam kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan observasi awal pada PT Asaba Metal Industri, ditemukan sejumlah kondisi yang berpotensi menghambat kenyamanan dan kelancaran pekerjaan karyawan. Dari sisi lingkungan kerja, beberapa permasalahan meliputi pencahayaan yang kurang memadai, ruang kerja yang relatif terbatas, serta suhu ruangan yang belum memberikan kenyamanan optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan karyawan selama menjalankan aktivitas kerja (Oyedeji et al., 2025). Sementara itu, dari aspek komunikasi, masih dijumpai pola penyampaian informasi yang cenderung berlangsung satu arah dari atasan kepada bawahan, terbatasnya kesempatan untuk menyampaikan umpan balik, instruksi pekerjaan yang belum selalu disertai penjelasan terperinci, serta keterbatasan keterbukaan dalam penyampaian informasi tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap perbaikan lingkungan kerja dan mekanisme komunikasi di perusahaan (Marlow et al., 2018; Bui et al., 2019).

Selain fenomena yang ditemukan di lapangan, perbedaan hasil penelitian sebelumnya juga menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Ismoyo (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Sarip dan Mustangin (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan hasil juga ditemukan pada variabel komunikasi. Remanti et al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Faradiva et al. (2023) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman

yang lebih komprehensif mengenai hubungan lingkungan kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan (Arbyan & Riyanto, 2023; Sarip & Mustangin, 2023).

Berdasarkan landasan teori, fenomena empiris, dan perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan meliputi: H_{01}, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H_1, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H_{02}, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H_2, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H_{03}, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; serta H_3, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri.

Dengan mempertimbangkan pentingnya kinerja karyawan, peran lingkungan kerja dan komunikasi, permasalahan yang teridentifikasi dalam observasi awal, serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asaba Metal Industri." Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan lingkungan kerja dan komunikasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri, baik secara parsial maupun simultan (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan metode statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian dilaksanakan di PT Asaba Metal Industri yang berlokasi di Kawasan Industri Jababeka 1, Jalan Jababeka XVI Blok U No. 9 C-D, Harja Mekar, Cikarang Utara. Pengumpulan data dilakukan pada April hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Asaba Metal Industri yang berjumlah 73 orang. Sampel penelitian terdiri atas 62 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu pemilihan responden secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Lohr, 2022). Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1), komunikasi sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator penerangan, temperatur, kebisingan, tata warna, tata letak, keamanan kerja, dan hubungan antarkaryawan. Variabel komunikasi diukur berdasarkan kejelasan informasi, keterbukaan saluran komunikasi, budaya komunikasi yang mendukung, kejujuran bawahan dalam menyampaikan informasi, kemampuan bawahan menganalisis informasi, dukungan atasan, keterbukaan timbal balik, efektivitas komunikasi, dan kerja sama tim. Sementara itu, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kuantitas, kualitas, efektivitas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju (Likert, 1932).

Kuesioner terdiri atas 30 butir pernyataan, yang masing-masing mencakup 10 pernyataan untuk mengukur lingkungan kerja, 10 pernyataan untuk mengukur komunikasi, dan 10 pernyataan untuk mengukur kinerja karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan pengujian statistik. Tahapan tersebut meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas instrumen, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Hair et al., 2019). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Hair et al., 2019). Selain itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan lingkungan kerja dan komunikasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Hair et al., 2019). Melalui rangkaian analisis tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penelitian melibatkan 62 karyawan PT Asaba Metal Industri sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 34 orang (54,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 28 orang (45,2%). Ditinjau dari usia, kelompok responden terbanyak berada pada rentang 26–30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (24,2%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1, dengan jumlah 32 orang (51,6%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (33,9%). Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil demografis dan pengalaman kerja responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai (r) hitung dengan nilai (r) tabel sebesar 0,250. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS, seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai (r) hitung yang lebih besar daripada (r) tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur setiap variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang memadai. Penentuan reliabilitas dilakukan berdasarkan nilai koefisien Cronbach’s Alpha dengan mengacu pada kriteria yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas perlu disajikan berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha masing-masing variabel agar dapat ditentukan apakah instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,797	10	Reliabel
2	Komunikasi (X_2)	0,823	10	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,788	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan tabel tersebut, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,797, variabel komunikasi sebesar 0,823, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,788. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat. Dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri, pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan komunikasi. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai pengamatan. Hasil dari ketiga pengujian tersebut digunakan untuk menilai kelayakan model regresi sebelum dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

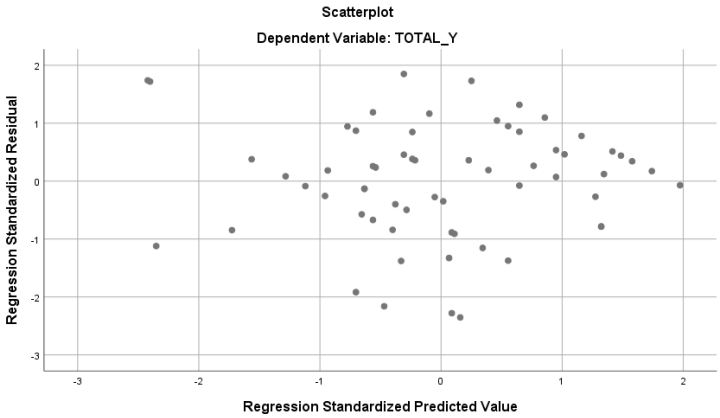
Parameter	Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel	N	62
Parameter Normal	Rata-rata (Mean)	0,0000000
Parameter Normal	Simpangan Baku (Std. Deviation)	2,11718338
Perbedaan Ekstrem	Absolut	0,077
Perbedaan Ekstrem	Positif	0,051
Perbedaan Ekstrem	Negatif	-0,077
Statistik Pengujian	Test Statistic	0,077
Signifikansi	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai statistik pengujian sebesar 0,077 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri telah memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat.



Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, titik-titik data terlihat menyebar secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu. Sebaran titik tersebut berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.	Tolerance	VIF
1	Konstanta	5,294	4,595	–	1,152	0,254	–	–
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,524	0,091	0,526	5,770	0,000	0,957	1,045
	Komunikasi (X_2)	0,366	0,082	0,406	4,457	0,000	0,957	1,045

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,957 dan nilai VIF sebesar 1,045. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Artinya, tidak terdapat indikasi korelasi yang berlebihan antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi linear berganda.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta memperhatikan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t-hitung	Signifikansi
1	Konstanta	5,294	4,595	–	1,152	0,254
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,524	0,091	0,526	5,770	0,000
	Komunikasi (X_2)	0,366	0,082	0,406	4,457	0,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,524, nilai t-hitung sebesar 5,770, dan nilai signifikansi 0,000. Karena t-hitung 5,770 > t-tabel 2,001 dan signifikansi 0,000 < 0,05, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,366, nilai t-hitung sebesar 4,457, dan nilai signifikansi 0,000. Karena t-hitung 4,457 > t-tabel 2,001 dan signifikansi 0,000 < 0,05, komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara parsial dalam model regresi.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asaba Metal Industri. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel serta melihat nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kedua variabel independen secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F-hitung	Signifikansi
1	Regresi	309,344	2	154,672	33,375	0,000
	Residual	273,430	59	4,634	–	–
	Total	582,774	61	–	–	–

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 33,375 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-hitung tersebut lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,15, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun, uji F menguji signifikansi pengaruh secara simultan dan tidak secara langsung membuktikan bahwa arah pengaruh gabungan tersebut positif.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) pada PT Asaba Metal Industri. Pengujian ini menggunakan nilai Adjusted R Square sebagai dasar interpretasi karena model regresi melibatkan lebih dari satu variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin besar, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Kesalahan Baku Estimasi
1	0,729	0,531	0,515	2,153

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,531 atau 53,1%, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,515 atau 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,5% variasi kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Sementara itu, sebesar 48,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhinya.

7. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,524, sedangkan komunikasi sebesar 0,366, dengan konstanta 5,294. Kedua koefisien bernilai positif, yang berarti peningkatan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Berdasarkan hasil uji t, kedua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
1	Konstanta	5,294	4,595	–	1,152	0,254
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,524	0,091	0,526	5,770	0,000
	Komunikasi (X_2)	0,366	0,082	0,406	4,457	0,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 5{,}294 + 0{,}524X_1 + 0{,}366X_2$. Konstanta sebesar 5,294 menunjukkan nilai prediksi kinerja karyawan ketika lingkungan kerja dan komunikasi bernilai nol. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,524 dan komunikasi sebesar 0,366 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja atau komunikasi diprediksi meningkatkan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,524 dan 0,366 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri. Temuan tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,524 dengan nilai t hitung 5,770 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan pencapaian kinerjanya, dengan mempertimbangkan variabel komunikasi dalam model penelitian. Hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks perusahaan manufaktur, lingkungan kerja tidak hanya berhubungan dengan kenyamanan, tetapi juga berkaitan dengan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif, teliti, dan konsisten.

Temuan tersebut relevan dengan kondisi awal yang teridentifikasi di PT Asaba Metal Industri, terutama berkaitan dengan keterbatasan pencahayaan, ruang kerja, dan kenyamanan suhu ruangan. Ketiga aspek tersebut merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang berpotensi memengaruhi konsentrasi dan kelancaran penyelesaian pekerjaan. Oyedeji et al. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup kondisi atmosfer, konfigurasi ruang, dan karakteristik estetika yang berkaitan dengan kesehatan, sikap, serta proses kerja karyawan. Dalam perspektif tersebut, kualitas lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang mendukung atau membatasi kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas profesionalnya. Meskipun penelitian ini belum menguji kontribusi masing-masing indikator lingkungan kerja secara terpisah, hubungan positif yang ditemukan memberikan dasar empiris bagi perusahaan untuk mengevaluasi kesesuaian kondisi ruang kerja dengan kebutuhan operasional karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Arbyan dan Riyanto (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselarasan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja perlu dipahami secara menyeluruh, mencakup fasilitas dan kondisi fisik sekaligus hubungan profesional yang berkembang di tempat kerja. Penelitian Zhenjing et al. (2022) juga memperlihatkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui mekanisme yang melibatkan komitmen serta dorongan untuk mencapai prestasi. Dengan demikian, hubungan lingkungan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung dalam praktik organisasi, tetapi dapat berkaitan dengan proses psikologis dan perilaku kerja yang membantu karyawan mempertahankan pencapaian tugas. Namun, mekanisme tersebut belum dapat dipastikan dalam penelitian PT Asaba Metal Industri karena variabel mediasi tidak dianalisis secara khusus.

Di sisi lain, temuan penelitian ini berbeda dengan Sarip dan Mustangin (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan lingkungan kerja dan kinerja tidak selalu menghasilkan temuan yang seragam pada setiap organisasi. Karakteristik pekerjaan, kondisi fasilitas, pola pengelolaan sumber daya manusia, serta kebutuhan operasional dapat menjadi kemungkinan penjelasan atas perbedaan hasil tersebut, meskipun faktor-faktor itu memerlukan pengujian lebih lanjut. Oleh karena itu, hasil penelitian di PT Asaba Metal Industri memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada konteks perusahaan yang diteliti, tanpa mengasumsikan bahwa pengaruh serupa berlaku secara universal pada seluruh organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu diarahkan pada pemenuhan kebutuhan fisik dan sosial karyawan. Perbaikan pencahayaan, penataan ruang, pengaturan suhu, serta pemeliharaan hubungan kerja yang kondusif dapat menjadi prioritas evaluasi manajemen. Langkah tersebut penting karena lingkungan kerja yang memadai tidak hanya berkaitan dengan persepsi kenyamanan, tetapi juga dengan tersedianya kondisi yang mendukung penyelesaian tugas secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi PT Asaba Metal Industri untuk menjadikan pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,366 dengan nilai t hitung 4,457 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang lebih efektif berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan setelah mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja. Komunikasi dalam

organisasi memiliki fungsi yang lebih luas daripada sekadar menyampaikan informasi, karena juga berkaitan dengan pembentukan pemahaman bersama, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah yang muncul selama proses operasional. Oleh karena itu, kualitas komunikasi menjadi relevan ketika keberhasilan pelaksanaan tugas membutuhkan kesamaan pemahaman antara pimpinan dan karyawan maupun antarrekan kerja.

Temuan tersebut berkaitan dengan hasil observasi awal di PT Asaba Metal Industri yang mengidentifikasi kecenderungan komunikasi satu arah, terbatasnya kesempatan memberikan umpan balik, serta penyampaian instruksi kerja yang belum selalu terperinci. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan komunikasi yang perlu mendapatkan perhatian manajemen. Instruksi yang kurang jelas berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman mengenai prosedur dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterbatasan komunikasi dua arah dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk menyampaikan kendala operasional. Dalam situasi demikian, komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa informasi dapat diterima, dipahami, dan ditindaklanjuti sesuai kebutuhan pekerjaan. Namun, karena penelitian ini menguji komunikasi sebagai satu variabel secara keseluruhan, belum dapat ditentukan aspek komunikasi mana yang memberikan kontribusi paling besar terhadap variasi kinerja.

Hasil tersebut sejalan dengan Marlow et al. (2018), yang melalui studi meta-analisis menemukan hubungan signifikan antara komunikasi tim dan kinerja. Penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa kualitas dan frekuensi komunikasi memiliki hubungan yang berbeda dengan kinerja, sehingga efektivitas komunikasi tidak cukup dinilai berdasarkan intensitas pertukaran informasi. Artinya, banyaknya informasi yang disampaikan belum tentu menghasilkan koordinasi yang baik apabila pesan tidak jelas atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Bui et al. (2019) turut menjelaskan bahwa keterbukaan pertukaran informasi berkaitan dengan peningkatan kinerja tim, terutama dalam konteks tertentu yang membutuhkan kerja sama antaranggota. Kedua penelitian tersebut mendukung interpretasi bahwa komunikasi dapat membantu pencapaian kinerja melalui kejelasan informasi dan koordinasi kerja, meskipun penelitian ini tidak mengukur mekanisme tersebut secara langsung.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya konsisten dengan Faradiva et al. (2023), yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian mereka. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan komunikasi dan kinerja dapat bervariasi menurut karakteristik organisasi serta model analisis yang digunakan. Dalam penelitian Faradiva et al., komunikasi dikaji bersama semangat kerja dan organizational citizenship behavior, sedangkan penelitian PT Asaba Metal Industri menempatkan komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam model regresi linear berganda. Perbedaan spesifikasi model tersebut perlu diperhatikan sebelum menarik kesimpulan mengenai konsistensi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan mekanisme komunikasi internal di PT Asaba Metal Industri. Penyampaian instruksi yang jelas, tersedianya saluran umpan balik, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan merupakan aspek yang dapat diperbaiki untuk mendukung koordinasi pekerjaan. Manajemen juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengklarifikasi tugas dan menyampaikan persoalan yang dihadapi selama bekerja. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi potensi kesalahpahaman dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi perlu diposisikan sebagai bagian dari proses pengelolaan kerja, bukan semata-mata sebagai aktivitas penyampaian informasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 33,375 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,531 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 53,1% variasi kinerja karyawan dalam model regresi, sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,515 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah memperhitungkan jumlah prediktor. Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki relevansi empiris dalam menjelaskan perbedaan kinerja karyawan. Namun, signifikansi pengujian simultan tidak dapat diartikan sebagai bukti adanya interaksi atau sinergi statistik antara kedua variabel karena model penelitian tidak memasukkan pengujian efek interaksi.

Apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi terstandarisasi, lingkungan kerja memiliki nilai beta sebesar 0,526, sedangkan komunikasi sebesar 0,406. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien terstandarisasi yang lebih besar dalam model yang digunakan. Dengan demikian, perubahan lingkungan kerja sebesar satu simpangan baku berkaitan dengan perubahan prediksi kinerja yang lebih besar dibandingkan perubahan komunikasi sebesar satu simpangan baku, ketika variabel lainnya dikendalikan. Hasil ini tidak berarti bahwa komunikasi memiliki peran yang kecil, karena kedua variabel tetap menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, perbedaan koefisien tersebut memberikan gambaran mengenai besarnya hubungan relatif masing-masing variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan pada sampel penelitian.

Secara konseptual, lingkungan kerja dan komunikasi dapat dipahami sebagai dua kondisi organisasi yang memiliki fungsi berbeda tetapi saling melengkapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tersedianya kondisi fisik dan sosial yang menunjang aktivitas karyawan, sedangkan komunikasi berkaitan dengan proses pertukaran informasi yang memungkinkan koordinasi dan pembagian tanggung jawab berlangsung secara efektif. Oyedeji et al. (2025) menjelaskan bahwa pengaturan lingkungan fisik dapat berkaitan dengan proses kerja, termasuk konsentrasi dan koordinasi organisasi. Sementara itu, Marlow et al. (2018) menekankan bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek yang berhubungan dengan keberhasilan kinerja tim. Kedua perspektif tersebut memberikan penjelasan mengenai mengapa lingkungan kerja dan komunikasi layak dipertimbangkan secara bersamaan dalam analisis kinerja karyawan.

Dalam konteks PT Asaba Metal Industri, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan kondisi kerja dan proses komunikasi secara bersamaan. Perbaikan fasilitas kerja berpotensi memiliki manfaat yang terbatas apabila karyawan masih menghadapi ketidakjelasan instruksi atau hambatan koordinasi. Sebaliknya, komunikasi yang berjalan dengan baik belum tentu cukup untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan apabila kondisi fisik tempat kerja tidak memadai. Penjelasan ini merupakan implikasi konseptual dari temuan penelitian, bukan hasil pengujian langsung terhadap hubungan interaktif kedua variabel. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja dan komunikasi dapat dipertimbangkan sebagai dua prioritas pengelolaan yang dilaksanakan secara terkoordinasi sesuai kebutuhan perusahaan.

Meskipun model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup berarti, masih terdapat variasi kinerja karyawan yang belum dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya mempertimbangkan faktor lain, seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, disiplin, atau karakteristik pekerjaan, pada penelitian selanjutnya. Selain itu, penggunaan kuesioner dengan desain penelitian potong lintang membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat secara pasti. Pengukuran seluruh variabel

melalui persepsi responden juga perlu diperhatikan ketika menafsirkan hubungan antarvariabel. Dengan demikian, hasil penelitian lebih tepat dipahami sebagai bukti adanya hubungan positif dan signifikan dalam model regresi yang diuji, bukan sebagai pembuktian kausalitas yang telah terisolasi dari seluruh faktor lain.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur yang diteliti. Temuan tersebut juga memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi dalam memahami perbedaan hasil penelitian terdahulu. Bagi PT Asaba Metal Industri, implikasi utama penelitian terletak pada perlunya evaluasi kondisi lingkungan fisik, penguatan komunikasi dua arah, serta pengembangan mekanisme koordinasi yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Pelaksanaan perbaikan tersebut perlu disertai pemantauan kinerja secara berkala agar perusahaan dapat menilai apakah perubahan yang dilakukan benar-benar diikuti peningkatan pencapaian kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asaba Metal Industri, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja menunjukkan koefisien regresi terstandarisasi yang lebih besar dibandingkan komunikasi, sehingga menjadi faktor yang memiliki hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja karyawan dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta komunikasi yang jelas dan terbuka, merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan 51,5% variasi kinerja karyawan setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sedangkan variasi lainnya berkaitan dengan faktor-faktor yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan komunikasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan di PT Asaba Metal Industri. Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan kondisi fisik tempat kerja, terutama pencahayaan, penataan ruang, dan kenyamanan suhu, sekaligus memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan melalui penyampaian instruksi yang jelas serta pemberian kesempatan untuk menyampaikan umpan balik. Meskipun demikian, penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas maupun digunakan untuk memastikan hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan cakupan organisasi yang lebih beragam serta mempertimbangkan faktor lain, seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

REFERENSI

Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 19(2), 57–63. https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560

Bui, H., Chau, V. S., Degl'Innocenti, M., Leone, L., & Vicentini, F. (2019). The resilient organisation: A meta-analysis of the effect of communication on team diversity and team performance. Applied Psychology, 68(4), 621–657. https://doi.org/10.1111/apps.12203

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Faradiva, M. A., Sabran, S., & Syahruddin, S. (2023). Pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational behavior sebagai variabel intervening. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(4), 525–533. https://doi.org/10.30872/jkin.v20i4.14128

Gu, Z., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. Frontiers in Public Health, 10, Article 890400. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. Aktualisasi Pengabdian Masyarakat, 1(1), 55–72. https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. CV AA Rizky. https://aarizky.com/admin-panel/buku/b25leHAxNjk%3D.pdf

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes (Archives of Psychology, No. 140). Columbia University.

Lohr, S. L. (2022). Sampling: Design and analysis (3rd ed.). Chapman & Hall/CRC. https://www.routledge.com/Sampling-Design-and-Analysis/Lohr/p/book/9780367279509

Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach? A meta-analysis of team communication and performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 144, 145–170. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001

Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical work environments: An integrative review and agenda for future research. Journal of Management, 51(6), 2589–2626. https://doi.org/10.1177/01492063251315703

Remanti, Delvianti, & Yanti, N. (2025). Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kepulauan Mentawai. Jurnal Riset dan Sains Ekonomi, 2(3), 136–146. https://doi.org/10.64620/jrse.v2i3.34

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. Jurnal Manajemen Diversitas, 3(1), 94–111. https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83