E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4293-4299
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Sinergi Lingkungan Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Internal Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan

Ahmad Sudirja[1*], Teguh Wicaksono[2], Firdaus[3], Siti Mardah[4]

[1,2,3,4] Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, Indonesia
e-mail sudirjaahmad9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Banjarmasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 84 karyawan, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan. Selain itu, komunikasi internal yang efektif berperan dalam memperlancar koordinasi, memperjelas penyampaian informasi, meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kolaborasi antarkaryawan, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta membangun sistem komunikasi internal yang terbuka, efektif, dan berkelanjutan sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan.

Abstrac

This study aims to analyze the influence of the work environment and internal communication on employee performance at PT Sharp Electronics Indonesia, Banjarmasin Branch. The study employed a quantitative approach with an associative research design to examine the relationships between the independent and dependent variables. The research population consisted of 84 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires using a five-point Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression, preceded by validity and reliability tests as well as classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and linearity tests. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Internal communication also has a positive and significant influence on improving employee performance. Simultaneously, the work environment and internal communication significantly affect employee performance. These findings suggest that a comfortable, safe, and conducive work environment, supported by harmonious interpersonal relationships, can enhance employees' motivation, productivity, and work quality. Furthermore, effective

internal communication plays an important role in facilitating coordination, improving information delivery, minimizing work-related errors, enhancing collaboration among employees, and strengthening commitment to achieving organizational goals. Therefore, the company should continuously improve both the physical and non-physical aspects of the work environment while establishing an open, effective, and sustainable internal communication system as a strategic effort to optimize employee performance and enhance organizational competitiveness..

Keywords: Work Environment, Internal Communication, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu mengelola stafnya secara efektif dan efisien, di samping memastikan ketersediaan dana dan teknologi yang memadai. Mengingat kinerja karyawan berkaitan langsung dengan tingkat produksi, efektivitas operasional, dan pencapaian tujuan perusahaan, hal ini menjadi komponen krusial dalam menilai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan kerja karyawan harus diperhatikan secara khusus oleh manajemen perusahaan (Yusup Munawar Sholeh et al., 2022).

PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk elektronik, dan selalu memperhatikan kinerja karyawan agar tetap optimal, sehingga bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan data perusahaan selama enam bulan terakhir, penjualan mengalami perubahan naik turun, menunjukkan bahwa kinerja perusahaan tidak stabil. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Salah satu hal yang mungkin memengaruhi hasil kerja karyawan adalah suasana tempat bekerja dan cara berkomunikasi di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik maupun non-fisik di sekeliling karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Tempat kerja yang ramah, aman, dan suportif dapat meningkatkan antusiasme serta motivasi karyawan sekaligus mendorong produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marisya, 2022).

Selain kondisi tempat kerja, cara berkomunikasi di dalam perusahaan juga berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan. Komunikasi yang baik di dalam tim membantu informasi disampaikan dengan jelas, membuat kerja sama antaranggota lebih baik, dan mengurangi kesalahan saat melakukan tugas. Komunikasi yang kurang baik bisa menyebabkan pemahaman yang salah, terjadinya konflik, dan menurunkan hasil kerja yang efektif. Penelitian (Putra & Haryadi, 2022) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja dan cara berkomunikasi di dalam perusahaan sangat berhubungan satu sama lain dalam membentuk suasana kerja yang mendorong peningkatan kemampuan dan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa membuat komunikasi antar rekan kerja menjadi lebih baik, dan komunikasi yang baik itu bisa mempererat hubungan kerja serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan cara komunikasi di dalam perusahaan secara bersamaan mempengaruhi secara signifikan bagaimana karyawan bekerja (Mega Isabella Sitinjak et al., 2025).

Lingkungan kerja dan komunikasi internal merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi, mengurangi

tingkat stres, dan mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Nguyen et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan sehingga kualitas hasil kerja menjadi lebih baik (Astuti & Handayani, 2024). Di sisi lain, komunikasi internal yang efektif memungkinkan informasi tersampaikan secara jelas, akurat, dan tepat waktu sehingga meningkatkan koordinasi antarbagian, meminimalkan kesalahan kerja, serta memperkuat kolaborasi dalam organisasi (Sari & Nugroho, 2024). Komunikasi yang terbuka juga mampu meningkatkan *employee engagement*, sehingga karyawan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik secara berkelanjutan (Rahman et al., 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi internal yang efektif merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas, serta mendorong tercapainya kinerja organisasi yang lebih optimal (Al-Omari & Okasheh, 2022; Wulandari & Prasetyo, 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji dampak lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pelaksanaan penelitian di Sharp Electronics Indonesia cabang Banjarmasin ini sangat penting untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai acuan bagi pengambilan keputusan manajerial perusahaan.

Kajian Literatur

Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang berada di sekeliling pekerja dan berpotensi memengaruhi cara mereka menjalankan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk dalam lingkup lingkungan kerja. Lingkungan ini mencakup aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik meliputi elemen-elemen seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, tingkat kebisingan, dan desain ruang kerja. Sementara itu, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, gaya komunikasi, serta keselamatan kerja merupakan bagian dari lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja serta produktivitas staf.

Menurut (Budiman et al., 2021) Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, cara kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi cara pekerjaan dilakukan. Penelitian (Marisya, 2022) juga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja bisa membantu karyawan bekerja lebih baik dan berdampak positif terhadap hasil kerja mereka. Untuk itu, perusahaan harus membuat tempat kerja yang nyaman, aman, dan ramah agar bisa membantu karyawan meningkatkan hasil kerjanya.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah cara mengirimkan informasi di dalam sebuah perusahaan, baik dari atasan ke bawahannya maupun antar rekan kerja. Komunikasi antar tim sangat penting untuk berbagi informasi, memberi petunjuk kerja, meningkatkan kerja sama, serta menciptakan hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang jelas akan membantu karyawan memahami pekerjaan dan tugas yang harus mereka kerjakan, sehingga pekerjaan bisa selesai dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut (Adila & Pintauli, 2023) Komunikasi adalah cara pertukaran informasi dan pemahaman antara satu orang dengan orang lain. Dalam suatu organisasi, komunikasi antar anggota yang baik bisa membantu semua orang bekerja lebih rapi, mengurangi kesalahan yang terjadi, dan menjadikan tim lebih solid dalam bekerja bersama. Komunikasi yang tidak baik bisa menyebabkan permasalahan pemahaman dan perselisihan, yang pada akhirnya mengurangi kemampuan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja seseorang bisa dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan, jumlah tugas yang selesai, ketepatan dalam mengirimkan hasil tepat waktu, kemampuan bekerja sama dengan orang

lain, serta tingkat komitmen terhadap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Gifa Inayah & Hari Subagio, 2025) Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan dalam hal kualitas dan jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang baik membantu meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Maka itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai hal yang bisa memengaruhi hasil kerja karyawan, seperti suasana kerja dan cara berkomunikasi di dalam perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman, bersih, dan nyaman biasanya lebih termotivasi serta memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada di lingkungan yang kurang mendukung. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan tersebut mendorong hasil yang lebih baik dan metode kerja yang lebih efektif.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang baik di dalam tim bisa membuat kerja sama lebih lancar, tugas lebih jelas ditentukan, dan kesalahan saat bekerja bisa dikurangi. Dengan berkomunikasi dengan baik, karyawan bisa mengerti apa tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian Siahaan dan (Putra & Haryadi, 2022) menunjukkan bahwa komunikasi antar anggota tim membantu meningkatkan hasil kerja karyawan karena bisa membuat pekerjaan lebih efisien dan memperbaiki hubungan di antara rekan-rekan kerja dalam perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan cara berkomunikasi di dalam perusahaan saling terkait dan memengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman membantu terjadinya komunikasi yang baik, sedangkan komunikasi yang efektif dapat membangun suasana kerja yang seimbang. Kedua faktor itu bersama-sama dapat meningkatkan semangat kerja, hasil kerja, dan kualitas pekerjaan karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan cara berkomunikasi di dalam perusahaan secara bersamaan memengaruhi cukup besar pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua hal tersebut agar bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan sebaik mungkin.

METODE

Untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan komunikasi internal memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Sharp Electronics Indonesia cabang Banjarmasin pada periode Maret hingga Juni 2026. Seluruh karyawan cabang Banjarmasin yang berjumlah 84 orang ditetapkan sebagai populasi penelitian. Sebanyak 84 responden diperoleh melalui teknik pengambilan sampel sensus, yang menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan lingkungan kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) merupakan variabel bebas. Indikator lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan tidak fisik.Komunikasi internal mencakup kejelasan informasi, kelancaran komunikasi, koordinasi dalam kerja, serta hubungan antar karyawan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, dan komitmen dalam bekerja. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert 5 poin: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral/Agak Tidak Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS, dimulai dengan analisis deskriptif, diikuti oleh pengujian asumsi klasik,yang

mencakup normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melibatkan uji-t untuk menilai pengaruh variabel secara individual, uji-F untuk mengevaluasi pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerjaa Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai perusahaan secara positif dan signifikan. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memudahkan pekerjaan, dapat menjadikan karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik membantu meningkatkan produktivitas karena karyawan bisa bekerja lebih fokus dan tenang tanpa terganggu oleh hal-hal yang mengurangi konsentrasi (Budiman et al., 2021).

Temuan penelitian selaras dengan (Putra & Haryadi, 2022) dimana Lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang baik dan penting terhadap cara kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa membuat karyawan lebih senang bekerja, sehingga mereka semangat untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Selain itu, (Nurshanti et al., 2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan situasi di lapangan, kondisi lingkungan kerja di PT. Sharp Electronic ndonesia Cabang Banjarmasin dinilai cukup memuaskan baik dari segi fisik maupun nonfisik. Hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta adanya fasilitas kerja yang cukup bisa membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi bisa membuat kerja sama antar tim lebih lancar, tugas lebih jelas, dan pekerjaan lebih mudah diselesaikan, sehingga hasil kerja karyawan menjadi lebih baik (Adila & Pintauli, 2023).

Temuan penelitian ini mendukung penelitian (Adila & Pintauli, 2023) yang mengatakan bahwa komunikasi di dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar memudahkan informasi tersampaikan cepat dan tepat, sehingga mengurangi kesalahan kerja dan membuat tugas berjalan lebih efektif. Selain itu, komunikasi yang jujur dan terbuka juga bisa membuat karyawan lebih percaya pada organisasi.

Pada PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin menunjukkan komunikasi internal yang baik melalui adanya koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan serta hubungan kerja yang lancar dan harmonis di antara para pegawai. Kondisi tersebut mempermudah proses memberi informasi, sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperbaiki kualitas komunikasi di dalam perusahaan agar bisa membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bagaimana kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerja. Komunikasi yang efektif memperbaiki hubungan kerja di lingkungan perusahaan, sementara tempat kerja yang nyaman mendukung komunikasi yang lebih baik (Mega Isabella Sitinjak et al., 2025).

Hasil ini sejalan dengan temuan (Bramanta et al., 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta membangun komunikasi yang baik, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di PT. Perusahaan elektronik Sharp Indonesia cabang Banjarmasin tidak hanya memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga mengutamakan komunikasi antar tim yang jelas dan efektif. Gabungan kedua faktor tersebut menjadi strategi yang penting dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas serta kemampuan bersaing organisasi di masa depan (Bramanta et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang dampak lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap prestasi karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin memiliki lingkungan kerja yang dapat disimpulkan sebagai berikut: Cabang Sharp Electronic Indonesia di Banjarmasin termasuk dalam kategori yang baik. Kondisi di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, dinilai mampu memberikan rasa nyaman dan membantu pekerjaan karyawan berjalan dengan baik. Komunikasi internal pada PT. Cabang Sharp Electronic Indonesia di Banjarmasin berada dalam kategori yang baik. Proses memberi informasi, mengkoordinasikan pekerjaan, serta berkomunikasi antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan berjalan cukup efektif. Kinerja karyawan pada PT. Cabang Sharp Electronic Indonesia di Banjarmasin berada dalam kategori yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, mempertahankan mutu pekerjaan, berkolaborasi dengan rekan di tim, serta menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan penting terhadap prestasi karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin. Semakin nyaman suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang mereka keluarkan. Komunikasi antar internal memiliki dampak yang baik dan penting terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin. Komunikasi yang baik bisa membuat kerja sama lebih lancar, mengatur tugas dan pekerjaan lebih jelas, serta membantu karyawan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja dan cara berkomunikasi antar tim secara bersamaan memberikan dampak yang positif dan terukur terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Banjarmasin. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan penampilan karyawan dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi berdasarkan temuan penelitian: organisasi didorong untuk secara konsisten meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, misalnya dengan menjamin kenyamanan ruang kerja, memodernisasi fasilitas kerja, dan membina hubungan kerja yang positif di antara karyawan. Demi mendukung kinerja karyawan yang lebih baik, organisasi juga perlu memelihara dan mengembangkan komunikasi internal yang efektif dengan cara menyampaikan informasi yang jelas, tepat waktu, dan transparan. Para karyawan diimbau untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, sembari terus meningkatkan kemampuan kerja sama tim, komunikasi, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Dengan cara itu, produktivitas dan kualitas kerja bisa terus meningkat. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, semangat kerja, kepuasan kerja, dan gaji. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada berbagai jenis bisnis atau industri untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan luas cakupannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta titik awal diskusi guna memajukan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, komunikasi internal perusahaan, dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama dapat

menggunakan studi ini sebagai acuan.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, A., & Pintauli, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, *6*(2), 232–241. Https://Doi.Org/10.29407/Jse.V6i2.239

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2022). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Employees In Modern Organizations. International Journal Of Productivity And Performance Management, 71(8), 3175–3193. Https://Doi.Org/10.1108/IJPPM-08-2020-0421

Astuti, R., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital, 3(2), 115–128. Https://Doi.Org/10.55927/Jebd.V3i2.10462

Bramanta, V. R., Sumantri, B. A., & Leksono, P. Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, *7*(1), 663–669.

Budiman, Q., Mouton, S., Veenhoff, L., & Boersma, A. (2021). 程威特 1 , 吴海涛 1 , 江 帆 2. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(0.1101/2021.02.25.432866), 1–15.

Gifa Inayah, & Hari Subagio. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, *2*(3), 329–337. Https://Doi.Org/10.61132/Jumabedi.V2i3.784

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 553–562. Https://Doi.Org/10.55123/Mamen.V1i4.1065

Mega Isabella Sitinjak, Zulfina Adriani, & Feny Tialonawarmi. (2025). Peran Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, *3*(1), 244–253. Https://Doi.Org/10.59841/Excellence.V3i1.2392

Nguyen, T. T., Le, H. Q., & Tran, M. D. (2023). Workplace Environment And Employee Performance: The Moderating Role Of Organizational Support. Sustainability, 15(8), 6457. Https://Doi.Org/10.3390/Su15086457

Nurshanti, D., & Suji'ah, U. (2025). Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Academic Entrepreneur, 2(1), 19–40

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154–159. Https://Doi.Org/10.55903/Juria.V1i3.32

Rahman, M. A., Islam, M. S., & Karim, R. (2023). Internal Communication, Employee Engagement And Performance: Evidence From Service Organizations. Heliyon, 9(11), E21937. Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2023.E21937

Sari, D. P., & Nugroho, A. (2024). Internal Communication And Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement. International Journal Of Organizational Analysis, 32(4), 1092–1108. Https://Doi.Org/10.1108/IJOA-06-2023-3815

Wulandari, R., & Prasetyo, A. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 27(1), 45–58. Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.27.1.45-58

Yusup Munawar Sholeh, Kusuma Agdhi Rahwana, & Arga Sutrisna. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Tasikmalaya. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, *1*(3), 49–56. Https://Doi.Org/10.56910/Jumbiwira.V1i3.346