

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
 JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026  
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. LUCKY INDAH KERAMIK JAKARTA PUSAT

Sandrina Sari<sup>1</sup>, Suprianto<sup>2</sup>

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

Email: [sandrinasari8722@gmail.com](mailto:sandrinasari8722@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00441@unpam.ac.id](mailto:dosen00441@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of communication and physical work environment on employee work productivity at PT. Lucky Indah Keramik Central Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling where all members of the population are used as samples, thus the sample in this study amounted to 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study are employees of PT. Lucky Indah Keramik Central Jakarta and the number of saturated samples amounted to 60 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that communication does not significantly influence employee work productivity, with a coefficient of determination of 4.0%, and the hypothesis test obtained a calculated  $t < t_{table}$  or  $(1.556 < 2.002)$ . The physical work environment significantly influences employee work productivity, with a coefficient of determination of 37.5%, and the hypothesis test obtained a calculated  $t > t_{table}$  or  $(5.902 > 2.002)$ . Communication and the physical work environment simultaneously significantly influence employee work productivity, with the regression equation  $Y = 20.266 - 0.35 + 0.476$ , the coefficient of determination of 35.5%, while the remaining 64.5% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(17.230 > 3.159)$ .*

**Keywords:** Communication; Physical Work Environment; Employee Work Productivity

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 4,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(1,556 < 2,002)$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,902 > 2,002)$ . Komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,266 - 0,35 + 0,476$ , nilai koefisien determinasi sebesar 35,5% sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(17,230 > 3,159)$ .

**Kata Kunci:** Komunikasi; Lingkungan Kerja Fisik; Produktivitas Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Salim et al. (2023) MSDM secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan berbagai program lain yang memiliki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi Hasmin Tamsah (2022). Rochaendi et al. (2022) membahas definisi konsep dasar

MSDM, termasuk teori, fungsi, dan tantangan pengelolannya, sebagai bagian dari kerangka teori manajemen SDM modern.

PT. Lucky Indah Keramik merupakan perusahaan yang membuat dan memproduksi mangkok dan piring. Pada tahun 1976 perusahaan mulai beroperasi dan fokus pada produksi. Lokasi operasional utamanya berada di Cimanggis, Jawa Barat, tetapi kemudian ekspansi dilakukan dengan penambahan pabrik di Tangerang, Banten, pada tahun 1980. Hal ini meningkatkan kapasitas produksi mereka hingga 260 juta per tahun, menjadikan PT. Lucky Indah Keramik sebagai produsen keramik terbesar tidak hanya di Indonesia tapi juga di Asia Tenggara. Dari tahun 1998, perusahaan mulai diversifikasi produknya dengan tidak hanya memproduksi barang putih biasa, tetapi juga *underglaze* yang lebih elegan. Perusahaan telah memperoleh sertifikat 11 Standar Nasional Indonesia ISO 9001:2015, yang membuktikan kualitas produk terstandarnya. Sekitar 3000 orang bekerja di perusahaan ini dan menghasilkan sekitar 200 juta buah produk peralatan makan berbahan keramik setiap tahunnya. Dengan demikian, PT. Lucky Indah Keramik telah bertransformasi dari produsen lokal menjadi pemimpin industri keramik regional dalam waktu yang relatif singkat, menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas produksi.

Pentingnya SDM dalam rangka menghadapi semakin pesatnya ilmu pengetahuan serta teknologi dan era pasar bebas yang penuh tantangan, maka perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, karena persaingan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan ikut serta dalam menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus memperlihatkan eksistensinya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah pusat berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan, terutama yang datang dari lingkungan kerja. Keseimbangan tersebut adalah penyebab utama perusahaan dapat berkembang secara produktif dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor komunikasi pada PT. Lucky Indah Keramik ini menjadi objek penelitian yang menarik bagi penulis, untuk mengetahui seberapa baik komunikasi yang diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap lingkungan kerja karyawan yang tentunya akan bermuara kepada produktivitas karyawan itu sendiri. Komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan secara individu maupun secara kolektif, namun realisasinya adalah komunikasi tidak berjalan efektif seperti ketidakjelasan perihal informasi yang ada sehingga terjadi salah paham pada penyampaian informasi dan kurangnya komunikasi yang terjadi dalam mengevaluasi produktivitas karyawan, sehingga kegiatan tidak berjalan sesuai ketentuan prosedur perusahaan.

Lingkungan kerja fisik juga memegang peranan penting dalam menentukan kenyamanan dan efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak ruang, dan peralatan kerja yang ergonomis dapat memengaruhi tingkat konsentrasi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres, bahkan risiko kesehatan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai target bisnis, meningkatkan daya saing, serta menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Namun, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor penting yang sering menjadi fokus penelitian adalah komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Malayu S.P. Hasibuan (2020), “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas akan meningkat apabila didukung oleh komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif”. Sedangkan menurut Hidayat et al. (2020) menyimpulkan bahwa “kombinasi komunikasi yang baik dengan lingkungan kerja fisik yang memadai memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur”.

Berikut hasil perbandingan data dari tahun 2022, 2023, 2024 yang dilakukan peneliti mengenai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lucky Indah Keramik.

**Tabel 1: Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Periode 2021-2022**

No	Departemen	Target Produksi /	Realisasi 2021	Persentase	Realisasi 2022	Persentase	Tren
----	------------	-------------------	----------------	------------	----------------	------------	------

		Bulan	(Rata-rata)	2021	(Rata-rata)	2022	Perubahan
1	Quality Control (QC)	100% inspeksi produk	96%	96%	97%	97%	Naik 1%
2	Perawatan & Pemeliharaan Mesin	100% perawatan alat	93%	93%	94%	94%	Naik 1%
3	Produksi & Pengepakan	100% target output	94%	94%	95%	95%	Naik 1%
4	Gudang & Logistik	100% ketepatan pengiriman	95%	95%	96%	96%	Naik 1%
5	Administrasi & Keuangan	100% laporan tepat waktu	97%	97%	98%	98%	Naik 1%
6	Pemasaran & Penjualan	100% target penjualan	97%	97%	99%	99%	Naik 2%
7	Sumber Daya Manusia (SDM)	100% pengelolaan SDM	95%	95%	97%	97%	Naik 2%
8	Kebersihan & Keamanan	100% area terjaga	95%	95%	96%	96%	Naik 1%

Sumber : PT. Lucky Indah Keramik 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas kerja karyawan di seluruh departemen mengalami peningkatan yang **stabil** dibandingkan tahun sebelumnya. Hampir semua departemen menunjukkan tren positif dengan kenaikan berkisar antara 1% hingga 2%, menandakan adanya perbaikan dalam kinerja dan efektivitas operasional perusahaan. Departemen Pemasaran & Penjualan **serta** Sumber Daya Manusia (SDM) mencatat kenaikan tertinggi sebesar **2%**, yang dapat diartikan sebagai hasil dari strategi penjualan yang lebih agresif dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Sementara itu, Quality Control (QC) dan Administrasi & Keuangan tetap mempertahankan performa tinggi dengan realisasi mendekati 100%, menunjukkan konsistensi dalam pengawasan mutu serta ketepatan administrasi.

**Tabel 2: Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Periode 2022-2023**

No	Departemen	Target Produksi / Bulan	Realisasi 2022 (Rata-rata)	Persentase 2022	Realisasi 2023 (Rata-rata)	Persentase 2023	Tren Perubahan
1	Quality Control (QC)	100% inspeksi produk	97%	97%	92%	92%	Turun 5%
2	Perawatan & Pemeliharaan Mesin	100% perawatan alat	94%	94%	89%	89%	Turun 5%
3	Produksi & Pengepakan	100% target output	95%	95%	88%	88%	Turun 7%
4	Gudang & Logistik	100% ketepatan pengiriman	96%	96%	90%	90%	Turun 6%
5	Administrasi & Keuangan	100% laporan	98%	98%	93%	93%	Turun 5%

		tepat waktu					
6	Pemasaran & Penjualan	100% target penjualan	99%	99%	91%	91%	Turun 8%
7	Sumber Daya Manusia (SDM)	100% pengelolaan SDM	97%	97%	90%	90%	Turun 7%
8	Kebersihan & Keamanan	100% area terjaga	96%	96%	94%	94%	Turun 2%

Sumber : PT. Lucky Indah Keramik 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Lucky Indah Keramik pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2022 di seluruh departemen. Penurunan ini terlihat dari tren perubahan yang menunjukkan penurunan antara 2% hingga 8%, dengan rata-rata penurunan sekitar 5%–6%. Departemen yang mengalami penurunan terbesar adalah Pemasaran & Penjualan (turun 8%) serta Produksi & Pengepakan (turun 7%), yang menunjukkan adanya kemungkinan kendala dalam proses produksi, penjualan, atau penurunan permintaan pasar. Sementara itu, Kebersihan & Keamanan mengalami penurunan paling kecil, yaitu 2%, yang mengindikasikan bahwa pengawasan area dan keamanan perusahaan masih berjalan relatif stabil.

**Tabel 3: Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Periode : Januari – Desember 2024**

No	Departemen	Target Produksi / Bulan	Realisasi 2023 (Rata-rata)	Persentase 2023	Realisasi 2024 (Rata-rata)	Persentase 2024	Tren Perubahan
1	Quality Control (QC)	100% inspeksi produk	92%	92%	96%	96%	Naik 4%
2	Perawatan & Pemeliharaan Mesin	100% perawatan alat	89%	89%	94%	94%	Naik 5%
3	Produksi & Pengepakan	100% target output	88%	88%	95%	95%	Naik 7%
4	Gudang & Logistik	100% ketepatan pengiriman	90%	90%	94%	94%	Naik 4%
5	Administrasi & Keuangan	100% laporan tepat waktu	93%	93%	97%	97%	Naik 4%
6	Pemasaran & Penjualan	100% target penjualan	91%	91%	98%	98%	Naik 7%
7	Sumber Daya Manusia (SDM)	100% pengelolaan SDM	90%	90%	95%	95%	Naik 5%
8	Kebersihan & Keamanan	100% area terjaga	94%	94%	97%	97%	Naik 3%

Sumber : PT. Lucky Indah Keramik 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Lucky Indah Keramik pada tahun 2024 mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan

tahun 2023. Seluruh departemen menunjukkan tren kenaikan dengan kisaran 3% hingga 7%, menandakan adanya perbaikan dalam kinerja, semangat kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas di berbagai bidang. Departemen yang mengalami peningkatan tertinggi adalah Produksi & Pengepakan serta Pemasaran & Penjualan, masing-masing naik sebesar 7%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dalam proses produksi dan keberhasilan strategi pemasaran yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, Perawatan & Pemeliharaan Mesin serta Sumber Daya Manusia (SDM) juga mengalami kenaikan cukup tinggi, yaitu 5%, yang mengindikasikan peningkatan perhatian terhadap perawatan fasilitas kerja dan pengelolaan karyawan.

Komunikasi dalam organisasi berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan transfer informasi yang jelas, meningkatkan pemahaman terhadap tugas, serta mendorong kolaborasi antar anggota tim. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan kinerja. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, komunikasi tidak hanya terbatas pada tatap muka, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi komunikasi seperti email, aplikasi pesan, dan platform kolaborasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, memengaruhi produktivitas kerja karyawan

Di bawah ini merupakan hasil pra survei yang dilakukan oleh 30 responden yang merupakan karyawan PT. Lucky Indah Keramik mengenai penilaian komunikasi bahwa masih ditemukan komunikasi yang kurang efektif terjadi ditempat bekerja dapat dilihat dari tabel di bawah

**Tabel 4: Data Pra Survei Komunikasi PT. Lucky Indah Keramik Tahun 2024**

Pernyataan	Jumlah Karyawan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Atasan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam pekerjaan.	30	16	53%	14	46,7%
Karyawan memahami setiap informasi yang diberikan	30	15	50%	15	50%
Saya membutuhkan rekan kerja atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan	30	18	60%	12	40%
Hubungan antar karyawan terjalin baik dan harmonis	30	13	43%	17	57%

*Sumber: Hasil pra survei pada karyawan PT.Lucky Indah Keramik 2024*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di PT.Lucky Indah Keramik masih belum efektif dan memiliki kekurangan. Karena pada data pra survei terdapat satu pernyataan yang memiliki persentase tidak setuju diatas 50%, yaitu pernyataan hubungan antar karyawan yang terjalin baik dan harmonis terdapat 17 orang responden yang setara 56,67% menyatakan tidak setuju. Artinya, masih diperlukan hubungan komunikasi antar karyawan yang lebih baik.

Lingkungan kerja fisik semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini mencakup elemen seperti pencahayaan, ventilasi/udara, suhu ruangan, kebersihan lingkungan, kebisingan mesin produksi, keamanan fasilitas, tata letak ruang kerja, tempat istirahat karyawan. Yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan semangat kerja. Selain komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif didalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pada PT. Lucky Indah Keramik, setelah melakukan observasi terhadap beberapa karyawannya terkait lingkungan kerja yang ada di tempat kerja, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik harus diperhatikan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

**Tabel 5: Data Lingkungan Kerja Fisik Tahun 2024**

No	Faktor Fisik	Kondisi Saat Ini	Penilaian Karyawan (1-5)	Keterangan
1	Pencahayaan	Cukup namun tidak merata	3.7	Area produksi agak redup
2	Ventilasi Udara	Tertutup sebagian, cukup panas	3.5	Diperlukan sistem sirkulasi tambahan
3	Suhu Ruangan	Panas di siang hari	3.3	Belum semua area ber-AC
4	Kebersihan Lingkungan	Umumnya bersih dan teratur	4.2	Ada tim cleaning service harian
5	Kebisingan Mesin Produksi	Cukup tinggi di area produksi	3.0	Perlu alat pelindung telinga
No	Faktor Fisik	Kondisi Saat Ini	Penilaian Karyawan (1-5)	Keterangan
7	Tata Letak Ruang Kerja	Cukup efisien	4.0	Perlu sedikit reorganisasi layout
8	Tempat Istirahat Karyawan	Tersedia, tapi terbatas kapasitas	3.8	Butuh peremajaan

Sumber : PT. Lucky Indah Keramik 2024

Berdasarkan data pada table diatas dapat disimpulkan bahwa indikator keamanan fasilitas 4.4 dan kebersihan lingkungan 4.2 menjadi yang terbesar dengan penilaian. Nilai indikator keamanan fasilitas (4,4) Yang tentunya perusahaan sudah memenuhi standar keamanan yang baik (ISO,CCTV,APAR) dan lingkungan kerja terjaga kebersihannya, dibantu cleaning service harian. Dilihat dari indikator kebisingan mesin produksi 3.0, suhu ruangan 3.3, dan ventilasi udara 3.5 dengan memiliki penilaian yang terendah. Ini karena tingkat kebisingan cukup tinggi, memerlukan peredam suara atau APD telinga dan juga panas disiang hari, belum semua area ber-AC, sirkulasi udara belum optimal, beberapa area tertutup. Kemudian dapat dilihat dari indikator pencahayaan 3.7 dan yang terakhir tata letak ruang kerja 4.0 dengan memiliki penilaian yang menengah terlihat sudah baik tapi perlu pemerataan cahaya dan perbaikan fasilitas istirahat dapat efisien, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Lingkungan kerja fisik yang aman dan memiliki suasana yang nyaman dapat membantu karyawan dalam bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas mereka diperoleh dari:

- Realisasi** → nilai rata-rata penilaian karyawan (misalnya pencahayaan = 3.7 dari 5). Itu menggambarkan kondisi saat ini berdasarkan persepsi karyawan.
- Pencapaian** → biasanya dibandingkan dengan **target standar perusahaan** atau **batas minimal yang ditentukan regulasi**. Contoh: jika target minimal kebersihan = 4.0, maka pencapaian 4.2 sudah melampaui target.

Pada PT. Lucky Indah Keramik, setelah melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawannya terkait lingkungan kerja yang ada di tempat kerja, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik harus diperhatikan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60

responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komunikasi**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,485	0,250	Valid
KX1-2	0,632	0,250	Valid
KX1-3	0,728	0,250	Valid
KX1-4	0,544	0,250	Valid
KX1-5	0,483	0,250	Valid
KX1-6	0,566	0,250	Valid
KX1-7	0,674	0,250	Valid
KX1-8	0,510	0,250	Valid
KX1-9	0,796	0,250	Valid
KX1-10	0,644	0,250	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 60 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 60 - 2 = 58$  maka didapat r tabel sebesar 0,250. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel komunikasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,250$ .

#### Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,469	0,250	Valid
KX2-2	0,718	0,250	Valid
KX2-3	0,763	0,250	Valid
KX2-4	0,805	0,250	Valid
KX2-5	0,362	0,250	Valid
KX2-6	0,493	0,250	Valid
KX2-7	0,546	0,250	Valid
KX2-8	0,694	0,250	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-9	0,775	0,250	Valid
KX2-10	0,694	0,250	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 60 - 2 = 58$  yaitu 0,250. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,379	0,250	Valid
KY-2	0,554	0,250	Valid
KY-3	0,525	0,250	Valid
KY-4	0,496	0,250	Valid
KY-5	0,581	0,250	Valid
KY-6	0,541	0,250	Valid
KY-7	0,641	0,250	Valid
KY-8	0,435	0,250	Valid
KY-9	0,548	0,250	Valid
KY-10	0,664	0,250	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 60 - 2 = 58$  yaitu 0,250. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

### Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,751 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

**Tabel 10: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,757 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 11: Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,730 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 12: Hasil Uji Normalitas**

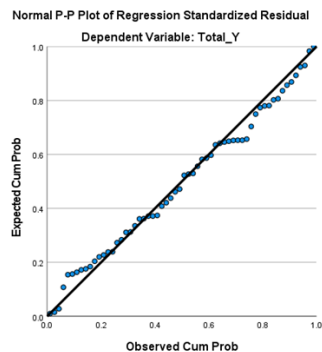
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.42470784	
Most Extreme Differences	Absolute	.091	
	Positive	.091	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.091	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.	.250	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.238
		Upper Bound	.261
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.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ( $0,200 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



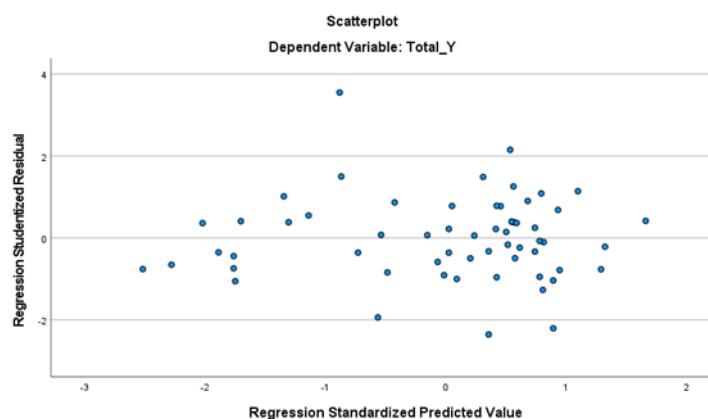
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Komunikasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 13: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.663	.000
	Total_X1	1.556	.125
a. Dependent Variable: Total_Y			

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(1,556 < 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $(0,125 > 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 14: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.606	.000
	Total_X2	5.902	.000
a. Dependent Variable: Total_Y			

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,902 > 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (komunikasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependennya (produktivitas kerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  yaitu:

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 60 - 3 = 57$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 57 = 3,159 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 15: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

		<u>ANOVA<sup>a</sup></u>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.345	2	209.172	17.230	.000 <sup>b</sup>
	Residual	691.989	57	12.140		
	Total	1110.333	59			

a. Dependent Variable: Total Y

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(17,230 > 3,159)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

### Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi social, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas social yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengevaluasi produktivitas para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya, serta mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 1,556$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,125 > 0,05$  maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Wayan Putri Gresida I Wayan Mudiarta (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja kehidupan sosial, psikolog, fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang segala hal yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 5,902$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Franky Sugara, Setyo Adji, Siti chamidah (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan efisien dan efektif. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan membandingkan jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik apabila dapat melaksanakan perkerjaan dengan baik artinya mencapai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $17,230 > 3,159$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Julfi Juari Silalahi, Abdul Rajab, Azizah (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,556 < 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,125 > 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

2. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,902 > 2,002$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $17,230 > 3,159$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT. Lucky Indah Keramik Jakarta Pusat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, M., & Kusuma, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Efektif dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 220-235. doi:10.5555/jim.v14i3.1500
- Azhari, R., & Widodo, E. (2022). Komunikasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Mendorong Produktivitas Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 350-365. doi:10.21776/ub.jam.2022.020.02.10
- Gunawan, A., & Puspita, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-60. doi:10.33087/jmsdm.v7i1.2010
- Handayani, T., & Subagyo, S. (2021). Peran Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan BUMN di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 110-125. doi:10.24815/jab.v10i3.1500
- Haryanto, T., & Susilo, J. (2023). Pengaruh Sarana dan Prasarana Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(3), 150-165. doi:10.5555/jmp.v7i3.750
- Irawan, J., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 10(1), 30-45. doi:10.33408/jmp.v10i1.400
- Mulyadi, A., & Fajar, R. (2019). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Pabrik Keramik X. *Jurnal Teknik Industri*, 5(2), 80-95. doi:10.30656/jti.v5i2.500
- Nurhayati, T., & Budiman, C. (2022). Hubungan Kebersihan dan Kenyamanan Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 6(2), 80-95. doi:10.21107/jkk.v6i2.1000
- Prasetyo, E., & Wijaya, T. (2019). Dampak Komunikasi Internal dan Stres Kerja pada Produktivitas Karyawan di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Informatika Bisnis*, 9(2), 180-195. doi:10.32502/jib.v9i2.600
- Puspita, D. A., & Sari, V. (2024). Pengaruh Komunikasi Antarbudaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Manajemen Internasional*, 30(1), 1-15. doi:10.24815/jmi.v30i1.2000
- Rahayu, F., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 1-18. doi:10.24912/jeb.v22i1.850
- Sari, D. P., & Nurjanah, L. (2020). Hubungan Komunikasi Tim dengan Efektivitas Kerja dan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 50-65. doi:10.25208/jik.v10i1.400
- Siregar, M. A., & Simanjuntak, H. A. (2021). Dampak Lingkungan Kerja Fisik (Pencahayaannya dan Suhu) terhadap Produktivitas di Lingkungan Perkantoran. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 8(4), 300-315. doi:10.31536/jst.v8i4.1200
- Supriadi, D. (2021). Peran Komunikasi Supervisor terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(4), 300-315. doi:10.24042/jia.v18i4.1250

- Taufik, M., & Rahardjo, S. (2020). Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(1), 50-65. doi:10.33868/jom.v16i1.500
- Wibowo, S. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mixue (Studi Kasus di Gerai Jakarta). *Jurnal Administrasi & Bisnis*, 15(1), 1–12. doi:10.56755/jab.v15i1.487
- Wulandari, R. (2020). Kualitas Lingkungan Kerja Fisik dan Kesejahteraan Karyawan serta Implikasinya pada Produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 100-115. doi:10.24815/jbm.v12i2.1000