



Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara

Arisma Desi Fitriani^{1*}, Indah Listyani², M. Adi Trisna Wahyudi³

*Korespondensi penulis: arismadesi2010@gmail.com

Abstract. *This study aims to explain and prove the hypothesis regarding the effect of internal communication, physical work environment, and workload on employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kediri City. This study uses an associative approach with a quantitative method and employs, using a saturated sampling method with a total population of 80 employees and a sample of 80 employees. The analytical techniques used include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2), processed using SPSS version 26. Based on the results, it shows that partially internal communication has an effect on employee performance. The physical work environment variable partially has a significant effect on employee performance with a value of Sig. $0.010 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$, namely $2.634 > 1.991$. The workload variable partially has a significant effect on employee performance with a value of Sig. $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$, namely $3.580 > 1.991$. The variables of internal communication, physical work environment, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kediri City. The magnitude of the influence of internal communication, physical work environment, and workload on employee performance is 25.7%, while the remaining 74.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Internal Communication; Physical Work Environment; PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kediri City; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif dan menggunakan teknik pengambilan sampel, menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 80 karyawan dan sampel sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar Sig. $0,010 < 0,05$ dengan nilai thitung $>$ tabel yaitu $2,634 > 1,991$. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung $>$ tabel yaitu $3,580 > 1,991$. Variabel komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. Besar pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Komunikasi Internal; Lingkungan Kerja Fisik; PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri.

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat menghadapi berbagai perubahan dan tantangan lingkungan kerja yang dinamis. Menurut (Amelia et al., 2022) “Manajemen sumber daya

manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Dalam pembahasan organisasi, manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam memastikan setiap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan tingkat kedisiplinan, ketelitian, dan kesungguhan dalam menjalankan prosedur kerja Menurut Mangkunegara (Dalam Widodo dan Yandi 2022) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, pengalaman, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.

Komunikasi internal memiliki peran yang cukup penting dalam menciptakan alur informasi yang jelas dan efektif antara pimpinan dan karyawan. Melalui komunikasi yang baik, koordinasi dapat berjalan lebih efektif, mengurangi potensi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Laksana, A. Dalam (Rizkyana et al., 2024) “ Komunikasi internal adalah suatu proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi antara anggota organisasi itu sendiri, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal ”. Dalam sebuah organisasi, komunikasi tidak hanya menjadi sarana penyampaian pesan, tetapi juga merupakan faktor utama yang menunjang kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Setiap karyawan akan selalu berinteraksi dan berkomunikasi, baik dengan atasan maupun rekan kerja, untuk menghindari kesalahpahaman informasi yang dapat menghambat proses kerja.

Selain komunikasi internal, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. “Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi” (Rianda & Winarno, 2022). Industri pengolahan gula memiliki karakteristik lingkungan kerja yang menuntut kondisi fisik yang memadai, seperti kelengkapan alat, pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, hingga tata letak peralatan. Kondisi fisik tersebut sangat menentukan kelancaran proses kerja, mengingat

aktivitas produksi gula melibatkan mesin-mesin besar, panas tinggi, serta proses yang berlangsung secara terus-menerus. Perusahaan perlu melakukan pemeliharaan fasilitas secara berkala, menata ulang ruang kerja, serta memastikan standar keselamatan kerja terpenuhi agar kondisi lingkungan fisik dapat mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Faktor berikutnya adalah beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan beban kerja yang diterimanya, karena dalam sebuah organisasi penentuan posisi atau penugasan yang tepat perlu mempertimbangkan tingkat beban kerja terlebih dahulu. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi efektivitas kerja karena menyebabkan kelelahan dan stres, yang mengurangi konsentrasi, produktivitas, dan sebagainya. Menurut pendapat Setyawan dan Kuswati dalam (Uma & Swasti, 2024) “Beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian yang sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan”. Beban kerja sendiri mencakup beban fisik maupun mental, dan apabila tidak seimbang dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan fokus yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri pada 9 Desember 2025, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Pada aspek komunikasi internal, penyampaian materi saat rapat melalui Zoom Meeting berlangsung terlalu cepat sehingga informasi kurang dipahami, serta sebagian karyawan masih kurang aktif menyampaikan saran maupun kendala pekerjaan kepada atasan. Pada aspek lingkungan kerja fisik, ditemukan pencahayaan yang kurang memadai, lokasi kantor yang berdekatan dengan area produksi sehingga suara mesin mengganggu konsentrasi, serta beberapa komputer yang tidak berfungsi optimal sehingga karyawan menggunakan laptop pribadi. Selain itu, Divisi SDM belum memiliki ruang kerja permanen yang berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja. Dari aspek beban kerja, khususnya pada musim giling, karyawan bagian produksi sering bekerja lembur hingga hari Minggu untuk memenuhi target produksi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan produktivitas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas komunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengelola beban kerja secara efektif, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Kurnia & Sitorus, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti kinerja karyawan yang di kemukakan oleh (Putri et al., 2024) kinerja karyawan mencakup apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini memengaruhi seberapa banyak partisipasi yang mereka berikan kepada organisasi. kinerja tersebut menunjukkan tingkat tanggung jawab, komitmen, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada mereka. Dan yang di kemukakan oleh Mathis dalam jurnal (Dahri & Putra, 2024) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output. Menurut Mangkunegara (dalam Elviana, 2022), indikator kerja karyawan adalah sebagai berikut: melaksanakan tugas, kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab.

Komunikasi Internal

Seperti yang di kemukakan oleh Poppy Ruliana (dalam Suwanto et al., 2021) “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung ”. Menurut Lawrence D. Brennanda mengutip dalam jurnal (Ramadani et al., 2023) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam sebuah perusahaan maupun jawatan tersebut dengan disertai struktur yang khas (organisasi) serta pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)”. Andjani (dalam Agustini & Purnaningsih, 2018) mengatakan “ komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu perusahaan, dimana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan atau pun sebaliknya, dan hubungan dengan sesama karyawan. Menurut Saputra dalam jurnal (Ginting, 2025) terdapat tiga indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut pendapat Sedarmayanti (dalam Rastana et al., 2021) "lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Sedangkan menurut penelitian (Sembiring, 2017) mengatakan "Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya". Lingkungan kerja fisik menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan". Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkut.

Beban kerja

Menurut pendapat Kerundang (dalam Aprilia, 2025) "beban kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu". Sedangkan menurut (Vanchapo, 2019) beban kerja merupakan "suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan". Beban kerja menurut Dhania (dalam Asnora, 2020) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berikut indikator beban kerja menurut Menurut Koesomowidjojo (Zikri, 2023): kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap di PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri yang beralamat di Jl. Merbabu, Mrican, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64111. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan tetap, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, dan referensi pendukung lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi,

wawancara dengan bagian SDM, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta studi pustaka. Pendekatan tersebut dipilih untuk memperoleh data yang akurat sehingga dapat menjelaskan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan secara objektif dan menghasilkan temuan yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Korelasi Antara	Sig	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X2.1	0,001	Valid
X2.2	0,002	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,005	Valid
X2.8	0,001	Valid
X2.9	0,007	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
Y1.1	0,005	Valid
Y1.2	0,001	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid
Y1.5	0,000	Valid
Y1.6	0,000	Valid
Y1.7	0,000	Valid
Y1.8	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel Komunikasi internal (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel sebesar 0,220 serta nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,677	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,655	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,623	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,655	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian..

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	ce	Toleran	VIF	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)		0,837	1,19	Tidak terjadi
(X2)		5		multikolinieritas
	Lingkungan Kerja Fisik	0,850	1,17	Tidak terjadi
		7		multikolinieritas
Beban Kerja (X3)		0,865	1,15	Tidak terjadi
		7		multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas karena tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

F	Sig	Keterangan
0,462	0,709	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Variabel	(B)	Regresi	t	-t	Sig	Keterang
			hitung			an	
(X1)	Komunikasi Internal	-0,133		-0,826	11	0,4	Ha
							ditolak
(X2)	Lingkungan Kerja Fisik	0,260		2,634	10	0,0	Ha
							diterima
	Beban Kerja (X3)	0,594		3,580	00	0,0	Ha
							diterima
	Konstanta (a)						12,285
	Nilai Koefisien Determinan R ²						0,257
	F hitung						8,755
	Signifikansi F						0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12,285 - 0,133X_1 + 0,260 X_2 + 0,594 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa 1) Nilai konstanta sebesar 12,285, artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Beban Kerja (X3), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12,285. 2) Variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,133, artinya jika variabel Komunikasi Internal (X1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,133, dengan asumsi variabel lain tetap 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,260, artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,260, dengan asumsi variabel lain tetap, 4) Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,594, artinya jika variabel Beban Kerja (X3) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,594, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji hipotesis, dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh bahwa 1) Variabel Komunikasi Internal memiliki nilai Sig. 0,411 > 0,05 dengan nilai thitung < ttabel yaitu -0,826 < 1,991. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, sehingga secara parsial

variabel Komunikasi Internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. 2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Sig. $0,010 < 0,05$ dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $2,634 > 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, sehingga secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. 3) Variabel Beban Kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $3,580 > 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, sehingga secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan pada table 6 di atas, dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui nilai signifikansi. Diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel yaitu $8,755 > 2,72$, yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian diperoleh nilai $R^2 = 0,257$, yang berarti bahwa sebesar 25,7% variabel Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut 1) Variabel komunikasi internal (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. 3) Variabel beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri. 4) Variabel komunikasi internal (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Sinergi Gula Nusantara (PG Meritjan) Kota Kediri disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang lebih jelas serta membuka ruang komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih nyaman dengan memperbaiki pencahayaan, tata letak ruang, fasilitas kerja, dan mengurangi tingkat kebisingan. Selain itu, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara lebih seimbang, terutama pada musim giling, melalui pengaturan jam kerja dan pembagian tugas yang tepat. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, produktivitas, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Nugroho, A. S., Atmadjaja, Y. V. I., & Asyriana, S. (2023). Perilaku Keuangan Mahasiswa Ditinjau Dari Gaya Hidup Hedonisme, Locus Of Control, Dan Literasi Keuangan. *A. S.*, 8
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/Mk.V21i2.935>.
- Aprilia, D. (2025). Pengaruh *Teamwork*, *Self Efficacy*, Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv Malala Kabupaten Kediri. Universitas Islam Kediri.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal Of Islamic Economics And Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/Attamwil.V3i1.9604>
- Elviana, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Ginting, B. (2025). Komunikasi Internal ,Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit/Cu “Unam” Berastagi. 167–186.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Putri, Suginingrat, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(4), 1032–1042.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.

- Ramadani, K. D., Darmita, I. M. Y., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismaatama Cabang Bali. *Journal Research Of Management*, 5(1), 73–82.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5).
- Rozi, A., & Affandi, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat*. 1(September), 222–228.
- Sembiring, Y. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumetra Utara. 1–104.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *The Influence Of The Work Environment On Employee Performance At Pt. Super Setia Sagita Medan* (In Indonesian). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–228. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V1i3.73>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8(1), 181–193.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Zikri, M. (2023). Analisis Beban Kerja Dan Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Sdit Ar-Refah Tanjungpinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan.