

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri

Anggi Puspita *¹
Suseono Hendratmoko ²
Anita Sumelvia Dewi ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Kediri

*e-mail: anggiipuspitaa871@gmail.com¹, susenohendratmoko@gmail.com², anita@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan tetap dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar -68,587 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 69,106 yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka kinerja karyawan akan meningkat. Secara simultan, variabel lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 1805,492. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, workload, internal communication on employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara, Pesantren Baru Sugar Factory, Kediri. This study is motivated by the importance of human resource management in improving employee performance. The research method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study amounted to 85 permanent employees with a saturated sampling technique so that the entire population was used as a sample. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observations, and interviews. Data analysis used statistical tests with the help of SPSS. The results of the study show that partially the work environment has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. The workload variable has a negative and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-count value of -68.587 which indicates that the higher the workload, the lower employee performance will be. Internal communication variables have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ with a t-count value of 69.106 which indicates that the better the internal communication, the better the employee performance will be. Simultaneously, the variables of work environment, workload, internal communication have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 1805.492. The conclusion of this study shows that the work environment, workload, and internal communication have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Workload, Internal Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan kerja yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja karyawan. Menurut (Handayani, 2024) keberhasilan perusahaan saat ini sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan ditengah persaingan yang semakin kompetitif. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi internal menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan.

Fenomena terkait pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia menunjukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi organisasi. Menurut *PwC Global Workforce Hopes & Fears Survey (2024)* menunjukan bahwa 46% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan secara signifikan satu tahun terakhir. Di dukung oleh *survei Kurious-Katadata Insight Center* tahun 2023, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kenyamanan bekerja bagi karyawan. kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tingginya beban kerja dapat memengaruhi kualitas komunikasi internal dan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam (Tewal & Trang, 2019) lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, dan getaran. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan budaya organisasi, kebosanan, suasana kerja.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Menurut Koesmowidjojo (Sinaga & Sihombing, 2021) indikator beban kerja terdiri dari kelelahan pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan volume pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi dalam organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Menurut Pace Faules dalam (Wicaksono & Soesaty, 2021) komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan serta komunikasi horizontal antara sesama karyawan. Indikator komunikasi internal menurut (Nugraha et al., 2023) meliputi kejelasan pesan, ketepatan waktu komunikasi, ketersediaan saluran komunikasi, arus komunikasi dua arah, dan kredibilitas sumber informasi. Dengan adanya komunikasi internal yang efektif,

penyampaian informasi dapat berlangsung secara jelas dan tepat sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Gurtino dalam (Chairunnisah et al., 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Indikator kinerja karyawan meliputi kemampuan meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan kreativitas dalam bekerja, dan meminimalkan kesalahan bekerja. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laila & Zuraida, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hasia et al., 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Nugroho et al., 2023) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih meneliti variabel tersebut secara terpisah dan belum banyak mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan pada industri manufaktur, khususnya sektor industri gula.

Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dalam satu model penelitian tersebut. Selain itu, kondisi lapangan menunjukkan masih adanya beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait kesesuaian kondisi operasional perusahaan dengan kebutuhan karyawan, pemertaan beban kerja, serta efektivitas komunikasi internal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Dalam penelitian ini ruang lingkup penelitian dibatasi dan difokuskan pada pembahasan yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Sinergi Gula Nusantara, tepatnya pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Desember 2025 hingga April 2026. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan melibatkan seluruh jumlah populasi yaitu, 85 karyawan tetap Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Total Sampling). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/ pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X1.1	0,497	0,001	Valid
X1.2	0,658	0,001	Valid
X1.3	0,686	0,001	Valid
X1.4	0,729	0,001	Valid
X1.5	0,440	0,001	Valid
X1.6	0,783	0,001	Valid
X1.7	0,632	0,001	Valid
X1.8	0,447	0,001	Valid
X1.9	0,662	0,001	Valid
X1.10	0,222	0,041	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Tabel diatas menunjukkan bahwa sepuluh elemen variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid karena tingkat signifikansi nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] $<$ dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X2.1	0,810	0,001	valid
X2.2	0,814	0,001	valid
X2.3	0,833	0,001	valid
X2.4	0,866	0,001	valid
X2.5	0,854	0,001	valid
X2.6	0,820	0,001	valid
X2.7	0,844	0,001	valid
X2.8	0,769	0,001	valid

Hasil Output SPSS 27, 2026.

Tabel diatas menunjukkan bahwa delapan elemen variabel beban kerja (X2) dinyatakan valid karena tingkat signifikansi nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X2)

Tabel 3 . Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X3)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X3.1	0,679	0,001	valid
X3.2	0,735	0,001	valid
X3.3	0,900	0,001	valid
X3.4	0,888	0,001	valid
X3.5	0,870	0,001	valid
X3.6	0,823	0,001	valid
X3.7	0,836	0,001	valid
X3.8	0,804	0,001	valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Tabel diatas menunjukkan bahwa delapan elemen variabel Komunikasi Internal (X3) dinyatakan valid karena tingkat signifikansi nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Y1.1	0,881	0,001	Valid
Y1.2	0,939	0,001	Valid
Y1.3	0,858	0,001	Valid
Y1.4	0,948	0,001	Valid
Y1.5	0,915	0,001	Valid
Y1.6	0,956	0,001	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27,2026.

Tabel diatas menunjukkan bahwa delapan enam variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena tingkat signifikansi nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan reliable bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Indikator dikatakan reliabel jika nilai Croncach alpha (α) \geq 0,60. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada SPSS versi 27 ditunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Item kuesioner	Cronbach's alpha	signifikasi	keterangan
X1	0,753	0,60	Reliabel
X2	0,933	0,60	Reliabel
X3	0,928	0,60	Reliabel
Y	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 27. 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji reliabilitas dari 85 responden adalah: 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 8 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X2), 8 pertanyaan untuk variabel komunikasi internal (X3), dan 6 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dianggap reliabel dalam penelitian ini dengan nilai Cronbach's alpha diatas 0,60. Artinya seluruh item dalam kuesioner penelitian ini reliabel atau layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan layak digunakan untuk pengambilan kesimpulan.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

asympt.Sig(2-tailed)	keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa nilai signifikan Asymp.Sig.(-2 tailed) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 atau 5% dengan nilai 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,879	1,138	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0,879	1,138	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi Internal (X3)	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independent tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), beban kerja (X_2), komunikasi internal (X_3) memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel tidak terjadi korelasi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser. Apabila kriteria keputusan hasil uji gleser lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai gejala heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,688	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,087	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi Internal	0,034	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Pada tabel diatas, uji heteroskedastisitas bisa dilihat bahwa nilai signifikasi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,688 yang berarti lebih besar dari 0,05, nilai signifikasi dari variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,087 yang artinya $> 0,05$ dan nilai signifikasi dari variable (X_3) sebesar 0,034 yang artinya $> 0,05$. Dengan ini ketiga variabel mempunyai nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Deviation from Linearity	Keterangan
0,547	Linieritas

Sumber: Hasil

Output SPSS 27, 2026.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3,663	0,369		9,922	<0,001
Lingkungan Kerja	0,246	0,012	0,330	19,718	<0,001
Beban Kerja	-26,176	0,382	-33,866	-68,587	<0,001

Komunikasi Interna	26,522	0,384	34,010	69,106	<0,001
-----------------------	--------	-------	--------	--------	--------

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Pada hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.20 yang merupakan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 3,663 + 0,246 + -26,176 + 26,522$$

Pada persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh antara variabel dependen dan variabel independent sebagai berikut ini:

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 3,633 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 3,663.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja X_1 bernilai positif sebesar 0,246 maka bisa diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat
- 3) Nilai Koefisien Regresi variabel beban kerja X_2 bernilai negatif sebesar -26,173 maka bisa diartikan bahwa jika variabel beban kerja X_2 meningkat maka variabel Y akan menurun begitu juga sebaliknya.
- 4) Nilai Koefisien Regresi variabel komunikasi internal X_3 bernilai positif sebesar 26,522 maka bisa diartikan bahwa variabel komunikasi internal X_3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	<0,001	H_0 ditolak dan H_a diterima
Beban Kerja	<0,001	H_0 ditolak dan H_a diterima
Komunikasi Internal	<0,001	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Pada tabel diatas dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (<0,05). Artinya, Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (<0,05). Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan menurun secara signifikan.
3. Secara parsial variabel Komunikasi Internal (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Artinya, Komunikasi Internal (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

F	Sig	Taraf sig	keterangan
1805,492	<0,001	0,05	berpengaruh secara silmutan

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2026.

Pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar $<0,001 < 0,005$ dan nilai hitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $1805,492 > 2,72$. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Komunikasi Internal (X_3) secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,993	0,985	0,985	0,355

Pada hasil tabel 4.23 dipaparkan nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut:

1. Nilai korelasi R sejumlah 0,993 menyatakan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam kategori besar
2. Nilai koefisien determinasi $R.Square$ sejumlah 0,985 atau 98,5%. Menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 98,5. sementara sisanya 0,015 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, motivasi, stress kerja, dan lain lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Secara parsial, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja karyawan. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dengan arah hubungan negatif, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kinerja cenderung mengalami penurunan, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, komunikasi internal terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan komunikasi internal bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Kondisi lingkungan kerja yang baik

mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, beban kerja yang dikelola secara tepat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara optimal tanpa tekanan berlebih, serta komunikasi internal yang efektif dapat memperlancar koordinasi dan penyampaian informasi. Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagaawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Agustina, N. Iaras. (2019). ERGONOMI DAN LINGKUNGAN KERJA. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 1-9.
- Alfiatunnisa, E., Khairunnisa, H. Z., Hayati, S., & Maulida, V. L. (2022). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP KEMANDIRIAN SISWA SEKOLAH DASAR KELAS 1. 3(2), 29-36.
- Apriliansa, S., & Setyawijaya, R. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Penduduk, Kemiskinan, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Propinsi Banten *The Influence Of Population Growth, Poverty, Education Level And Provincial Minimum Wage On The Level Of Open Unemployment K In Banten Province*. 24(1), 65-79.
- Aswar, N. F., M. I. M. haeruddin, Haerrudin, M. I. W., Hamka, R. amalia, Wicaksono, T., P, terni sayu, Diploatmojo, Natsir, uhud darmawan, Mustofa, m yusuf, Sarinah, L., Setiawan, A., & Angreyani, andi dewi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Widina Media Utama. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=14uXEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA17&dq=sdm+perusahaan&ots=NX00zgEt99&sig=8Db5yucH_ip1Wd_F3J5iLcTdEww&redir_esc=y#v=onepage&q=sdm perusahaan&f=false
- Azraqi, M. W., Hasibuan, W. A., Ramadhan, O., Ujung, I., & Hasibuan, R. M. (2025). Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif. *Budaya Organisasi Dalam (Azraqi, Dll.) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 962-967. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14686747>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.nerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyiawan. In *Kinerja Karyawan*.
- DR. Agung Edy Wibowo, M. S. (2021). Metodologi Penelitian. In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Dr.Ir. Harsuko Riniwati, M. (2016). *Sumber Daya Manusia aktivitas utama dan pengembangan SDM*. UB Media. Universitas Brawijaya, Malang. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=SDM&ots=9r3Tfqz36V&sig=Agc2YbW7cUu11yXmJnafllf0XI0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Fears, P. G. W. H. &. (2024). *Para pekerja merangkul AI dan memprioritaskan pertumbuhan keterampilan di tengah meningkatnya beban kerja dan percepatan perubahan*. https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2024/indonesian/para-pekerja-merangkul-ai-dan-memprioritaskan-pertumbuhan-ketera.html?utm_source=chatgpt.com
- Firmansyah, H., Arraniri, I., Williana, E., & Setyaningsih, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jYZZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=msdm&ots=DR75rPBLNq&sig=L79ZvSbkaFzP5XvB2MJbfoLGhhY&redir_esc=y#v=onepage&q=msdm&f=false

- Friadi, J., Satriawan, B., & Dewi, N. P. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 39–52. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3544>
- Handayani, S., & Suratman, M. (2024). Pengaruh Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pos Indonesia di Majalengka). 6(1), 764–780.
- Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (n.d.). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. 10, 36–46.
- Harsono, A. Y., Supratomo, & Farid, M. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Lingkungan Sekretariat Dprd Kota Bengkulu. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 4(1), 1693–3699.
- Hasia, Y. F., Sugiyanto, H., & Isro'ani Widayati. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Gresik di Surabaya Yasinta Farida Hasia, Hadi Sugiyanto, Isro'ani Widyawati SAB – Vol. 2 No. 1 Tahun 2024. 2(1), 15–22.
- Hastuti, F. T., Wulandari, S. A., Azis, A., Nurmalasari, N., & Hernando, H. (2023). Analisis Bauran Pemasaran Yang Mempengaruhi Mahasiswa Memilih Program Studi : Studi Pada Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. 6(1), 159–174.
- Irfan Syahroni, M. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Kompetensi, P., Di, K., Mekar, K., Gudang, P. T., & Tbk, G. (2022). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA THE EFFECT OF COMPETENCE, TEAMWORK, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MEKAR COOPERATIVE PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI.
- Laila, N. nur, & Zuraida, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (Ss) Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 429–447. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1007>
- Lusia Rambu Leli, & Hasan Abdul Rozak. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 437–446. <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i1.5644>
- Made, D., Suryani, D. K., Nengah Wirata, I., Ngurah, G., Suprastayasa, A., Studi, P., Konvensi, P., Acara, D., Kepariwisata, J., & Bali, P. (2024). The Influence of Internal Communication and Work Motivation on Employee Performance at Central Events Kuta Bali Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Central Events Kuta Bali. 3(2), 87–95. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/juwita>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 365–378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41914>
- Nugraha, F., Nabila, Purba, S. A. B., Ferdiansyah, A. G., Ikhsan, M. T., Sirait, M. A., & Robain, W. (2023). Peran Komunikasi dalam Keberhasilan Proses Perubahan Organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Sibolga. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Nurdin, A., & Erislan. (2023). MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN. In *Mitra ilmu*. mitra ilmu.
- Pada, S., Lemsy, P. T., Abadi, T., & Kabupaten, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2).
- Prakosa, A., & Sari, P. Y. (2024). The Influence of Financial Knowledge and Locus of Control on Personal Financial Management with Demographics as a Moderating Variable (Case Study on Generation Z). 7(2).

- Priyanda, R., & Wulandari, S. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Rahmawati, R. A., Prajawinanti, A., Ilmu, S., Islam, I., Adab, F. U., Sayyid, U. I. N., & Rahmatullah, A. (2025). *PENGARUH PENGGUNAAN PORTAL BERITA ONLINE KOMPAS . COM DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN INFORMASI*. 18(2), 179–202.
- Raju, E., Maulana, K., Harianto, K., & Hendratmoko, S. (2025). *Pengaruh Komunikasi Kerja , Kompetensi , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur*.
- Sadly, D. 1, Djabar, A., & Muin, S. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5(1), 1371–1387. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Seosana, A., & Subakti, H. (n.d.). *No Title*. 2023. <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa> Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Siliyani Waruwu, H. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Organik Adil Sejahtera Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Suasapha, A. H., Studi, P., Pariwisata, D., Bali, P. P., & Bali, N. D. (2020). *SKALA LIKERT UNTUK PENELITIAN PARIWISATA ; BEBERAPA*. 19(1), 29–40.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*.
- Suwindia, I. G., & Kurnia, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*.
- Tewal, C. K. T. B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Wicaksono, K., & Soesaty, Y. (2021). *HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI DENGAN KEEFEKTIFAN KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SEKOLAH MENENGAH KEUJURUAN NEGERI (SMKN) 2 TRENGGALEK. X*, 167–186.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Zhamarend, R., Jubaidi, J., & Karhab, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. *Journal Social Society*, 5(1), 729–747. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.755>
- Badriyah, K., Syahputra E., Dewi A. (2022) The Effect Of Competence Teamwork, and Work Enviroment on Employee Performance at Mekar Cooperative PT. Gudang Garam Tbk Kediri. *Jurnal Mahasiswa* 2962-2891 (36).
- Maulana, E., Harianto K., Hendratmoko S., (2025) Pengaruh Komunikasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur. *Master Manajemen (MASMAN)* 207-219.