

## **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang**

Siti Nurhalizah Agustin<sup>1</sup>, Syamsul Mu'arif, S.E., M.M<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: [ichanurhalizah170803@gmail.com](mailto:ichanurhalizah170803@gmail.com), [dosen02286@unpam.ac.id](mailto:dosen02286@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik *sampling* jenuh terhadap 32 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 0,415$ ;  $p = 0,681$ ), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t = 6,048$ ;  $p < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 18,371$ ;  $p < 0,001$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,559 menunjukkan bahwa model menjelaskan 55,9% variasi kinerja karyawan. Temuan menegaskan pentingnya kondisi lingkungan kerja sebagai faktor yang lebih kuat terkait kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang diteliti.

**Kata kunci: komunikasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan**

### **ABSTRACT**

*This study examines the partial and simultaneous effects of communication and the work environment on employee performance at PT Delamibrands Colorbox, Tangerang City Branch. A quantitative associative design was adopted, involving all 32 employees through saturated sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, determination coefficients, t-tests, and an F-test. Communication had no statistically significant partial effect on employee performance ( $t = 0.415$ ;  $p = 0.681$ ), whereas the work environment had a positive and significant effect ( $t = 6.048$ ;  $p < 0.05$ ). Both predictors were jointly significant ( $F = 18.371$ ;  $p < 0.001$ ). The  $R^2$  value of 0.559 indicates that the model accounts for 55.9% of the observed variation in employee performance. The findings underline the importance of workplace conditions for employee performance in the organizational context studied.*

**Keywords: communication; work environment; employee performance**

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu penopang kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan ritel. Pekerjaan di gerai fesyen menuntut karyawan memahami instruksi operasional, berkoordinasi dengan rekan kerja, dan menghadapi kepadatan pengunjung. Karena itu, komunikasi dan lingkungan kerja penting ditelaah sebagai faktor yang berpotensi berhubungan dengan kinerja. Robbins dan Judge (2015) menekankan peranan komunikasi dalam koordinasi organisasi, sedangkan Sedarmayanti (2016) membahas arti kondisi kerja fisik dan nonfisik bagi aktivitas pegawai.

Pada PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang, observasi awal menemukan kendala penyampaian instruksi ketika toko sibuk, keterbatasan ruang gerak, dan kebisingan. Prasurvei terhadap 10 karyawan memperlihatkan hanya 20% responden menyetujui indikator hubungan komunikasi antarkaryawan, sedangkan 80% tidak menyetujui. Dalam aspek lingkungan kerja, 60% responden tidak menyetujui indikator kenyamanan kebisingan dan ruang gerak. Sebaliknya, 90% responden menyetujui indikator penerangan. Temuan awal tersebut mengisyaratkan bahwa persoalan kerja tidak merata pada seluruh indikator dan memerlukan pengujian kuantitatif.

Wawancara yang dilaporkan dalam skripsi pada beberapa gerai *Colorbox* menyoroti instruksi saat jam sibuk, keterbatasan ruang kerja, dan tekanan

aktivitas pelayanan. Situasi ini relevan karena lingkungan ritel membutuhkan kecepatan layanan, ketepatan pekerjaan, dan kerja sama. Adanya kondisi fisik serta pola komunikasi yang beragam memberikan dasar untuk memeriksa kontribusi relatif kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya tidak selalu konsisten. Fikriah dan Yulia (2024), Hunila *et al.* (2024), serta Wulandari dan Nurhidayat (2024) mengkaji komunikasi dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pada organisasi yang berbeda. Perbedaan objek, prosedur, dan karakteristik pekerjaan memungkinkan munculnya variasi temuan. Penelitian pada unit ritel PT Delamibrands *Colorbox* di Kota Tangerang diperlukan untuk memberikan bukti dalam konteks spesifik, bukan mengasumsikan temuan perusahaan lain berlaku seragam.

Penelitian ini menguji tiga pertanyaan: (1) apakah komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial; (2) apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial; dan (3) apakah komunikasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan mendukung penentuan prioritas pengelolaan sumber daya manusia pada lokasi penelitian.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman pesan di

antara pihak-pihak dalam organisasi. Komunikasi kerja membantu penyelarasan instruksi, koordinasi, hubungan antarpegawai, dan tindak lanjut pekerjaan. Pengukuran komunikasi dalam skripsi menggunakan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan, serta tindakan/respons. Secara konseptual, komunikasi yang baik diharapkan menurunkan kesalahpahaman dan memperlancar pelaksanaan tugas (Robbins & Judge, 2015).

## 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang menyertai pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, indikatornya adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, tata warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antarkaryawan. Kecukupan fasilitas fisik dan suasana kerja yang kondusif berpotensi mendukung konsentrasi serta kelancaran aktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2016).

## 2.3 Kinerja Karyawan dan Hipotesis

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab dan standar organisasi. Penelitian menggunakan indikator kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Berdasarkan kerangka penelitian ditetapkan H1: komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan H3: komunikasi serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perumusan tersebut menguji hubungan

statistik pada konteks perusahaan yang diamati, bukan menyimpulkan hubungan kausal secara eksperimental.

## 3. METODOLOGI

Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Unit analisis adalah karyawan PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang. Populasi berjumlah 32 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh ( $n = 32$ ). Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert. Variabel independen terdiri atas komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen.

Instrumen memuat 10 pernyataan komunikasi, 14 pernyataan lingkungan kerja, dan 10 pernyataan kinerja. Analisis dilakukan dengan SPSS versi 27 sebagaimana tercantum dalam keluaran penelitian. Tahapan pengujian meliputi validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, pemeriksaan heteroskedastisitas dan autokorelasi, regresi linear sederhana dan berganda, korelasi,  $R^2$ , serta uji parsial (t) dan simultan (F) pada  $\alpha = 0,05$ .

Model regresi berganda yang digunakan dinyatakan sebagai  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dengan a adalah konstanta;  $b_1$  dan  $b_2$  koefisien regresi; serta e galat. Penafsiran didasarkan pada arah koefisien, besaran statistik uji, dan signifikansinya. Karena data merupakan observasi pada satu organisasi dengan

ukuran sampel terbatas, generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden dan Instrumen

Dari 32 responden, 22 orang (68,75%) perempuan dan 10 orang (31,25%) laki-laki. Sebagian besar berusia 20–25 tahun (23 orang atau 71,88%), berlatar pendidikan SMA/ sederajat (24 orang atau 75%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (22 orang atau 68,75%). Karakteristik tersebut menggambarkan sampel yang didominasi pekerja berusia relatif muda dengan masa kerja pada rentang awal.

Seluruh butir pada ketiga variabel dinyatakan valid di skripsi dengan  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel 0,349. Nilai *Cronbach's Alpha* komunikasi sebesar 0,952, lingkungan kerja 0,872, dan kinerja karyawan 0,838; seluruhnya melampaui ambang 0,600 yang digunakan penelitian. Dengan demikian, instrumen memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas menurut pengujian yang dilaporkan.

**Tabel 1. Ringkasan reliabilitas instrumen**

| Variabel              | Item | Alpha |
|-----------------------|------|-------|
| Komunikasi (X1)       | 10   | 0,952 |
| Lingkungan kerja (X2) | 14   | 0,872 |
| Kinerja karyawan (Y)  | 10   | 0,838 |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov–Smirnov atas residual menghasilkan *Asymp. Sig.* 0,200 sehingga residual memenuhi kriteria normalitas pada taraf 5%. Pemeriksaan multikolinearitas menghasilkan *tolerance* 0,623 dan VIF 1,604 untuk variabel

komunikasi; angka tersebut menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas menurut batas yang digunakan dalam skripsi. Hasil uji asumsi lainnya mengacu pada pengujian heteroskedastisitas melalui *scatterplot* dan autokorelasi yang dilaporkan peneliti; penilaian atas dua uji ini digunakan sebagaimana ditulis dalam skripsi, tanpa menambahkan nilai statistik yang tidak tersedia pada ringkasan hasil.

### 4.3 Regresi dan Pengujian Hipotesis

Regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 4,017 + 0,048X_1 + 0,549X_2 + e$ . Dengan pengendalian variabel lain pada model, koefisien komunikasi bernilai positif tetapi kecil, sedangkan koefisien lingkungan kerja lebih besar dan positif. Signifikansi masing-masing variabel tetap perlu menjadi dasar kesimpulan; koefisien positif tidak otomatis menyatakan pengaruh signifikan.

**Tabel 2. Hasil utama regresi dan uji hipotesis**

| Indikator      | Nilai                | Interpretasi              |
|----------------|----------------------|---------------------------|
| Konstanta      | 4,017                | Intersep                  |
| Koefisien X1   | 0,048                | Positif, tidak signifikan |
| Koefisien X2   | 0,549                | Positif, signifikan       |
| Uji t X1       | 0,415;<br>$p=0,681$  | H1 ditolak                |
| Uji t X2       | 6,048;<br>$p<0,05$   | H2 diterima               |
| Uji F          | 18,371;<br>$p<0,001$ | H3 diterima               |
| R              | 0,748                | Hubungan model kuat       |
| R <sup>2</sup> | 0,559                | 55,9% variasi Y           |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan uji  $t$ , nilai  $t$  hitung komunikasi 0,415 lebih kecil daripada  $t$  tabel 2,045, dengan  $p = 0,681 > 0,05$ . Karena itu, H1 tidak didukung oleh data. Lingkungan kerja memperoleh  $t$  hitung 6,048  $> 2,045$  dan nilai signifikansi di

bawah 0,05; H2 didukung. Uji F menunjukkan F hitung  $18,371 > F$  tabel 3,33 dengan  $p < 0,001$ , sehingga H3 didukung. Hasil F menunjukkan signifikansi model secara keseluruhan dan tidak berarti setiap prediktor signifikan secara individual.

Koefisien korelasi berganda  $R = 0,748$  menggambarkan hubungan kuat pada model. Nilai  $R^2 = 0,559$  berarti 55,9% variasi skor kinerja dalam sampel diterangkan oleh kombinasi komunikasi dan lingkungan kerja dalam model. Bagian yang tidak ter jelaskan sebesar 44,1% bukan ukuran kausal dari variabel tertentu; angka tersebut hanya menunjukkan variasi yang berada di luar daya jelas model yang digunakan.

#### 4.4 Pembahasan Pengaruh Komunikasi

Tidak signifikannya komunikasi secara parsial menunjukkan bahwa pada sampel ini tidak terdapat bukti statistik yang memadai untuk menyatakan hubungan komunikasi dengan kinerja setelah memasukkan lingkungan kerja ke dalam model. Temuan ini tidak boleh dimaknai bahwa komunikasi sama sekali tidak diperlukan dalam operasi gerai. Komunikasi tetap penting bagi instruksi, koordinasi jadwal, pelayanan, dan penanganan pelanggan; hanya saja kontribusi parsialnya tidak terbukti signifikan pada data penelitian ini.

Prasurvei memperlihatkan indikator hubungan komunikasi antarkaryawan masih menjadi persoalan. Namun persepsi tentang masalah komunikasi tidak selalu sejajar dengan koefisien statistiknya terhadap kinerja. Hal ini dapat berkaitan

dengan adanya prosedur tugas yang relatif terstandar, pengalaman kerja, atau variasi komunikasi yang berbeda dari variasi kinerja. Penjelasan tersebut merupakan kemungkinan interpretatif, bukan variabel yang diuji langsung dalam penelitian.

Hasil ini perlu dibaca bersama penelitian lain pada konteks berbeda. Fikriah dan Yulia (2024) serta Hunila *et al.* (2024) meneliti komunikasi dan lingkungan kerja dalam pengaturan organisasi yang tidak identik. Perbedaan karakteristik sampel serta proses operasional dapat menjadi salah satu alasan temuan antarpelitian tidak seragam. Penelitian lanjutan dapat memperinci jenis komunikasi, kualitas instruksi, dan intensitas interaksi agar keterkaitannya dengan hasil kerja lebih terukur.

#### 4.5 Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi 0,549 dengan hasil uji parsial signifikan. Hasil ini sejalan dengan argumentasi bahwa kondisi kerja yang mendukung membantu konsentrasi, kelancaran mobilitas, dan kenyamanan pekerja (Sedarmayanti, 2016). Dalam konteks gerai ritel, ruang gerak yang terbatas dan kebisingan pada jam ramai berpotensi mengganggu penataan barang, transaksi, serta pelayanan konsumen.

Prasurvei lingkungan kerja menemukan 60% responden tidak menyetujui indikator kebisingan dan 60% tidak menyetujui kecukupan ruang gerak. Kondisi ini membantu menjelaskan mengapa lingkungan kerja patut

diprioritaskan sebagai isu manajerial. Meski demikian, hasil regresi berasal dari pengukuran kuesioner pada desain asosiatif, sehingga tidak dapat digunakan sendirian untuk mengklaim perbaikan fasilitas tertentu akan menghasilkan besaran peningkatan kinerja yang pasti.

Temuan ini relevan dengan kajian tentang lingkungan kerja dan kinerja oleh Hasyim *et al.* (2021), Sinaulan dan Aulia (2022), serta Wulandari dan Nurhidayat (2024). Perbandingan tersebut menguatkan urgensi mengevaluasi faktor fisik dan hubungan kerja dalam pengelolaan pegawai, sambil mengakui bahwa kekuatan pengaruh dapat berlainan antarperusahaan. Prioritas operasional yang dapat dipertimbangkan adalah penataan ruang, pengendalian sumber bising, pengaturan arus kerja saat ramai, dan pemeliharaan fasilitas.

#### **4.6 Pembahasan Pengaruh Simultan**

Pengujian simultan menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja, ketika dipertimbangkan sebagai satu model, berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai  $R^2$  sebesar 0,559 memperlihatkan daya jelas model yang cukup substansial dalam sampel. Walaupun komunikasi tidak signifikan secara parsial, kehadirannya bersama lingkungan kerja tetap merupakan bagian dari model yang diuji oleh uji F. Karena itu, simpulan parsial dan simultan harus dibedakan secara tepat.

Implikasi pengelolaan SDM ialah memperbaiki lingkungan kerja sebagai agenda utama yang didukung penguatan tata komunikasi yang jelas, terutama

ketika beban operasional tinggi. Evaluasi berkala dapat memanfaatkan indikator kinerja kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif yang digunakan penelitian. Penggunaan temuan untuk gerai lain perlu mempertimbangkan perbedaan kondisi operasional dan komposisi karyawan.

#### **4.7 Penafsiran Hasil dalam Konteks Manajemen Ritel**

Penting untuk membedakan hasil prasurvei dan pengujian penelitian utama. Prasurvei dengan 10 orang bertujuan menggambarkan isu awal secara deskriptif, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan data 32 karyawan. Misalnya, tingginya proporsi jawaban tidak setuju pada indikator hubungan komunikasi dalam prasurvei menunjukkan adanya persepsi persoalan komunikasi, tetapi tidak membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan penyebab perubahan kinerja. Pengujian parsial atas komunikasi dalam model regresi justru memperoleh  $p = 0,681$ . Perbedaan tersebut dapat dipahami karena tingkat persetujuan atas kondisi kerja dan kekuatan hubungan statistik dua konstruk merupakan dua jenis informasi yang berbeda.

Dalam aspek lingkungan kerja, masalah kebisingan dan keterbatasan ruang yang tercatat pada prasurvei selaras dengan temuan regresi bahwa skor lingkungan kerja berkaitan positif dengan kinerja. Keselarasan ini meningkatkan relevansi praktis temuan, namun tetap tidak membuktikan hubungan sebab akibat. Studi ini tidak memanipulasi tata

ruang atau kebisingan, sehingga belum dapat mengisolasi perubahan kinerja yang benar-benar diakibatkan oleh intervensi tertentu. Penilaian program perbaikan di kemudian hari dapat menggunakan pengukuran sebelum dan sesudah perubahan, beserta pembanding operasional yang sesuai.

Perbedaan antara koefisien 0,048 untuk komunikasi dan 0,549 untuk lingkungan kerja juga membutuhkan penafsiran cermat. Kedua nilai adalah koefisien regresi tidak terstandar; oleh sebab itu besarnya tidak langsung menjadi ukuran perbandingan kepentingan relatif bila rentang dan simpangan baku kedua skala berbeda. Dalam penelitian ini dukungan statistik lingkungan kerja tampak lebih kuat melalui nilai  $t$  yang signifikan, sedangkan komunikasi tidak. Untuk mengevaluasi kekuatan relatif secara lebih presisi, penelitian lanjutan dapat menyajikan koefisien beta terstandar beserta interval kepercayaannya.

Dari sisi pengambilan keputusan, perusahaan dapat memanfaatkan indikator yang telah disusun dalam instrumen penelitian sebagai titik awal audit lingkungan kerja berkala. Penerangan, suhu udara, kebisingan, warna ruangan, ruang gerak, keamanan, dan hubungan karyawan dapat dievaluasi bersama catatan operasional toko. Hasil evaluasi perlu dipadukan dengan data objektif, misalnya ketepatan penyelesaian pekerjaan, kualitas pelayanan, dan penanganan keluhan pelanggan. Upaya ini akan membantu memisahkan perubahan persepsi karyawan dari perubahan kinerja

aktual, sekaligus menguji apakah masalah yang ditemukan konsisten antargera dan antarperiode.

Temuan yang diperoleh juga dibatasi oleh populasi 32 karyawan serta penggunaan jawaban kuesioner pada satu waktu pengamatan. Ukuran sampel yang kecil dapat membatasi ketepatan estimasi dan kemampuan mendeteksi hubungan yang lemah. Karena itu, tidak signifikannya komunikasi tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti pasti bahwa koefisien pengaruhnya nol pada seluruh pekerja ritel. Penelitian dengan karyawan lebih banyak, beberapa lokasi toko, dan informasi yang dikumpulkan dari lebih dari satu sumber akan berguna untuk menguji kembali kekokohan hasil serta memperluas validitas eksternalnya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan data 32 karyawan PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang, komunikasi tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja ( $t = 0,415$ ;  $p = 0,681$ ). Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ( $t = 6,048$ ;  $p < 0,05$ ). Secara simultan, model komunikasi dan lingkungan kerja signifikan ( $F = 18,371$ ;  $p < 0,001$ ), dengan  $R^2 = 0,559$ . Temuan menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel yang memiliki dukungan empiris lebih kuat dalam model penelitian, sementara hasil penelitian tetap dibatasi oleh desain asosiatif, 32 responden, dan cakupan organisasi yang diteliti.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Pamulang, dosen pembimbing, serta pihak PT Delamibrands *Colorbox* Cabang Kota Tangerang dan para responden yang telah mendukung pelaksanaan penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi VI, Cetakan ke-13). Rineka Cipta.
- Fikriah, H., & Yulia, H. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT IOL Indonesia. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6011>
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai *intervening*. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(3). <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i3.9286>
- Hunila, M. A., Sari, H. I., Santoso, B., & Jaelani, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Desain Kreasi Indonesia. *CAKRAWALA*, 31(2), 37–48. <https://doi.org/10.70005/cakrawala.v31i2.87>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Sinaulan, J. H., & Aulia, H. (2022). *Effect of work environment and communication on employee performance at PT Aryan Indonesia*. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 34–46. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.174>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43983>