

Pengaruh Komunikasi Antardivisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik pada PT Denso Indonesia – Fajar Plant

Novi Ramadona Fitriyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Corresponding Author: nftriyani1311@gmail.com

Info Artikel

Submitted: 28 Agustus 2026

Revised: 19 September 2026

Accepted: 30 September 2026

Published: 22 Oktober 2026

Keywords: Interdivisional Communication, Work Environment, Employee Performance

Kata Kunci: Komunikasi Antardivisi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

PT Denso Indonesia–Fajar Plant is an automotive component manufacturer that applies a Just-In-Time (JIT) operating system, making dependable logistics performance important for the continuity of production activities. Preliminary observations identified communication issues between divisions and several work-environment conditions that still required improvement. This study examines the effect of interdivisional communication and the work environment on employee performance in the logistics department, both individually and simultaneously. A descriptive quantitative approach was applied to 77 logistics employees selected through saturated sampling. Primary data were collected using a five-point Likert questionnaire and processed with IBM SPSS Statistics 26. The analysis included instrument validity and reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression, t and F tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that interdivisional communication has a positive and significant partial effect on employee performance, as does the work environment. The two variables also have a significant simultaneous effect, with an R Square of 0.638. The results indicate that clearer cross-divisional coordination and a more supportive work environment are relevant to efforts to improve logistics employee performance.

Abstrak

PT Denso Indonesia – Fajar Plant sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif yang menerapkan sistem Just-In-Time menuntut kinerja karyawan bagian logistik yang optimal, namun observasi awal menunjukkan kinerja tersebut masih dipengaruhi oleh kondisi komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja yang belum berjalan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Antardivisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian logistik pada PT Denso Indonesia – Fajar Plant, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan sampel 77 karyawan bagian logistik yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Antardivisi (kontribusi 22,0%) dan Lingkungan Kerja (kontribusi 41,7%) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, serta keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,638. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi antardivisi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Industri manufaktur Indonesia beroperasi dalam lingkungan yang menuntut perusahaan menyesuaikan proses bisnis dengan perubahan pasar dan persaingan. Badan Pusat Statistik mencatat pertumbuhan sektor manufaktur sebesar 5,54% pada akhir 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025). Dalam situasi tersebut, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh mesin, teknologi, dan kapasitas produksi, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya. Karyawan menjalankan berbagai aktivitas yang menjaga proses organisasi tetap berlangsung, sehingga pencapaian kinerja menjadi bagian penting dalam mendukung sasaran perusahaan.

Kinerja karyawan tercermin dari mutu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi (Batubara & Rambe, 2025). Pada fungsi logistik manufaktur, kinerja tersebut berkaitan dengan kelancaran perpindahan material, mulai dari penerimaan barang hingga pemenuhan kebutuhan produksi dan distribusi. Aktivitas tersebut menuntut pekerjaan yang teliti, cepat, tepat, dan terkoordinasi agar aliran material tetap sesuai kebutuhan produksi.

PT Denso Indonesia bergerak dalam industri komponen otomotif dan menerapkan sistem Just-In-Time (JIT) pada kegiatan operasionalnya. Pola JIT menuntut material tersedia pada waktu dan jumlah yang sesuai, sehingga proses logistik sangat bergantung pada ketepatan pengelolaan barang sekaligus ketepatan informasi. Pada kondisi ini, bagian logistik harus menjaga arus material dan menyampaikan informasi kebutuhan kepada unit terkait. Keterlambatan, kekeliruan informasi, atau koordinasi yang tidak selaras berpotensi mengganggu proses produksi dan distribusi serta menambah beban operasional. Oleh sebab itu, pelaksanaan pekerjaan logistik perlu ditunjang oleh komunikasi antardivisi dan kondisi kerja yang memadai.

Informasi yang diperoleh saat praktik kerja lapangan pada bagian logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant selama Agustus–Oktober 2025 menunjukkan bahwa koordinasi antardivisi berlangsung melalui briefing harian dan Microsoft Teams. Penggunaan kedua media tersebut mempermudah penyebaran informasi, tetapi pada beberapa instruksi teknis masih dijumpai perbedaan pemahaman. Karyawan terkadang harus meminta penjelasan tambahan sebelum menjalankan instruksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kejelasan pesan dan kesamaan pemahaman masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam koordinasi pekerjaan logistik.

Lingkungan kerja menjadi unsur lain yang relevan dalam pelaksanaan pekerjaan karena mencakup kondisi fisik sekaligus hubungan sosial yang berada di sekitar karyawan. Unsur tersebut

antara lain pencahayaan, temperatur, kebersihan, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja (Ananda, 2023). Hasil pengamatan di bagian logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant memperlihatkan beberapa area penyimpanan yang masih berdebu dengan temperatur relatif hangat. Sarana bantu tertentu, termasuk trolley, juga belum tersedia secara optimal sehingga pekerjaan fisik dapat menjadi lebih berat. Pada sisi sosial, karyawan terlihat saling membantu dalam penyelesaian target. Artinya, lingkungan kerja memiliki kondisi pendukung sekaligus aspek yang masih dapat dievaluasi.

Capaian kinerja pada bagian logistik dapat ditinjau melalui realisasi target perusahaan. Selama Agustus hingga Oktober 2025, capaian masing-masing bulan adalah 92%, 93%, dan 91%. Ketiga angka tersebut sudah melampaui ambang minimum 80%, tetapi masih berada di bawah standar optimal 100%. Selisih terhadap standar optimal masing-masing mencapai 8%, 7%, dan 9%. Data tersebut memperlihatkan bahwa target minimum telah terlampaui, namun masih terdapat ruang perbaikan pada pekerjaan logistik yang menuntut konsistensi ketelitian dan ketepatan. Karena itu, kondisi komunikasi dan lingkungan kerja layak dianalisis sebagai faktor yang mungkin berkaitan dengan capaian tersebut.

Catatan kehadiran memperlihatkan komposisi 95% hadir, 3% izin, dan 2% sakit. Tingkat kehadiran tersebut relatif tinggi, tetapi ketidakhadiran tetap dapat memengaruhi pembagian tugas ketika volume pekerjaan meningkat. Dengan demikian, capaian kinerja di atas target minimum belum cukup untuk menggambarkan bahwa seluruh kondisi pendukung pekerjaan telah berada pada tingkat optimal. Analisis terhadap komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja diperlukan agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipahami secara lebih spesifik.

Temuan terdahulu mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja belum menunjukkan pola yang sepenuhnya sama. (Priscilla & Andy, 2022; Subardini et al., 2022), serta (Suwanto et al., 2021) melaporkan adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. (Fristky & Suwarni, 2023) juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja. Sebaliknya, (Hajarniah & Saputro, 2025) menemukan bahwa komunikasi tidak signifikan secara parsial, sedangkan lingkungan kerja tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variasi hasil tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan antarvariabel pada karakteristik pekerjaan dan organisasi yang berbeda, khususnya pada aktivitas logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant.

Penelitian ini secara khusus menggunakan komunikasi antardivisi sebagai variabel kajian karena pekerjaan logistik tidak berdiri sendiri dan membutuhkan pertukaran informasi dengan unit lain, terutama produksi dan purchasing. Penerapan JIT di PT Denso Indonesia–Fajar Plant semakin menempatkan ketepatan koordinasi sebagai kebutuhan operasional. Fokus pada komunikasi lintas

bagian diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih sesuai dengan karakter pekerjaan logistik serta memperjelas temuan mengenai keterkaitan komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

Atas dasar kondisi lapangan dan hasil penelitian terdahulu, kajian ini menguji komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan bagian logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant. Analisis dilakukan secara parsial untuk melihat kontribusi masing-masing variabel dan secara simultan untuk melihat keterkaitannya ketika diuji dalam satu model. Hipotesis penelitian mencakup pengaruh komunikasi antardivisi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh kedua variabel secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi evaluasi pengelolaan pekerjaan logistik.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant. Pemrosesan data dilakukan dengan IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh bukti statistik mengenai hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat serta hubungan keduanya dalam satu model.

Lokasi penelitian berada pada bagian Logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant. Observasi awal dan pengumpulan data pendukung berlangsung pada Agustus–Oktober 2025. Seluruh karyawan bagian logistik yang berjumlah 77 orang menjadi populasi penelitian. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menerapkan sampling jenuh dan menetapkan 77 karyawan sebagai responden.

Model penelitian terdiri atas komunikasi antardivisi sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2, dan kinerja karyawan sebagai Y. Konstruk komunikasi antardivisi diwakili oleh kejelasan informasi, ketepatan pesan, koordinasi antarbagian, dan intensitas komunikasi. Konstruk lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, fasilitas, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja. Kinerja karyawan dinilai melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pencapaian target. Keseluruhan instrumen memuat 30 item, dengan pembagian 11 item untuk X1, 10 item untuk X2, dan 9 item untuk Y.

Pengumpulan data utama dilakukan menggunakan kuesioner tertutup melalui Google Form kepada seluruh responden. Informasi pelengkap diperoleh dari observasi dan dokumentasi perusahaan, termasuk data pencapaian target dan kehadiran. Setiap pernyataan dinilai memakai lima kategori Likert: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Kelayakan instrumen diperiksa melalui validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas

menggunakan korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5%; item dinyatakan memenuhi kriteria apabila r hitung melebihi r tabel. Konsistensi internal instrumen diperiksa menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai di atas 0,60 sebagai batas reliabilitas yang digunakan dalam penelitian.

Data diolah dengan SPSS versi 26 melalui pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi. Asumsi klasik yang diperiksa meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas dinilai melalui distribusi residual; multikolinearitas dievaluasi menggunakan tolerance dan VIF; sedangkan heteroskedastisitas diperiksa melalui uji Glejser.

Regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Model matematis yang digunakan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian statistik menggunakan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel bebas secara bersamaan. R^2 selanjutnya digunakan untuk menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dapat diterangkan oleh komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja dalam model.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Instrumen

Kuesioner yang dianalisis berisi 30 item, yaitu 11 item komunikasi antardivisi, 10 item lingkungan kerja, dan 9 item kinerja karyawan. Seluruh item menghasilkan r hitung di atas r tabel sebesar 0,224. Dengan demikian, tidak terdapat item yang gugur berdasarkan kriteria validitas yang ditetapkan dan seluruh pernyataan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Antardivisi (X1)	11	0,836	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	10	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,824	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Nilai Cronbach's Alpha tercatat 0,836 untuk komunikasi antardivisi, 0,875 untuk lingkungan kerja, dan 0,824 untuk kinerja karyawan. Masing-masing nilai melampaui batas 0,60. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa ketiga kelompok item memiliki konsistensi internal yang memenuhi kriteria penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil uji asumsi klasik

Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance	0,719	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X1	VIF	1,392	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance	0,719	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	VIF	1,392	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1	Sig. Glejser	0,935	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Sig. Glejser	0,895	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pemeriksaan asumsi menghasilkan nilai signifikansi normalitas 0,200. Untuk kedua variabel bebas, tolerance bernilai 0,719 dan VIF 1,392. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,935 pada X1 dan 0,895 pada X2. Nilai-nilai tersebut memenuhi kriteria yang digunakan sehingga model tidak menunjukkan persoalan normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	10,217	–	4,112	0,000	–
Komunikasi Antardivisi (X1)	0,257	0,344	4,175	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,403	0,561	6,803	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 3, model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 10,217 + 0,257X_1 + 0,403X_2$$

Koefisien regresi X1 tercatat 0,257, sedangkan X2 sebesar 0,403. Keduanya mempunyai signifikansi 0,000. Berdasarkan batas pengujian 5%, kedua koefisien tersebut memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
H1	X1 → Y	4,175	1,993	0,000	Diterima
H2	X2 → Y	6,803	1,993	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pada pengujian parsial, X1 menghasilkan t hitung 4,175 dan X2 menghasilkan t hitung 6,803. Nilai pembandingan untuk keduanya adalah t tabel 1,993, sementara signifikansi masing-masing sebesar 0,000. Hasil tersebut digunakan sebagai dasar keputusan terhadap hipotesis H1 dan H2.

Tabel 5. Hasil uji simultan dan koefisien determinasi

Pengujian	Nilai
R	0,799
R Square	0,638
Adjusted R Square	0,629
F hitung	65,300
F tabel	3,12
Sig. F	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Uji simultan menghasilkan F hitung 65,300 dengan F tabel 3,12 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variasi kinerja karyawan di dalam model berkaitan dengan kombinasi komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja. Sebanyak 36,2% variasi lainnya berada di luar penjelasan model dan dapat berasal dari variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Antardivisi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis parsial menunjukkan koefisien komunikasi antardivisi sebesar 0,257 dengan t hitung 4,175, sedangkan t tabel 1,993 dan signifikansi 0,000. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa kenaikan skor komunikasi antardivisi diikuti kenaikan skor kinerja dalam model. Dengan kata lain, kualitas pertukaran informasi antarbagian memiliki keterkaitan positif dengan kinerja karyawan logistik.

Arah temuan tersebut konsisten dengan laporan (Fristky & Suwarni, 2023) mengenai pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja, serta hasil (Suwanto et al., 2021) yang juga

menemukan pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Kesamaan hasil tersebut memberi indikasi bahwa pertukaran informasi dapat berperan dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, kekuatan hubungan tetap perlu dibaca berdasarkan karakteristik organisasi dan pekerjaan masing-masing penelitian.

Di PT Denso Indonesia–Fajar Plant, komunikasi lintas divisi digunakan untuk menyampaikan kebutuhan material, instruksi, koordinasi unit, dan perkembangan penyelesaian pekerjaan. Briefing harian dan Microsoft Teams menjadi sarana yang digunakan dalam proses tersebut. Temuan lapangan berupa instruksi teknis yang masih memerlukan klarifikasi memperlihatkan bahwa kualitas pesan dan kesamaan interpretasi merupakan unsur penting dalam koordinasi logistik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan (Hajarniah & Saputro, 2025), yang melaporkan bahwa komunikasi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian komunikasi dapat berubah menurut konteks penelitian. Jenis pekerjaan, pola koordinasi, karakter responden, serta lingkungan operasional merupakan beberapa kondisi yang membedakan konteks antarpelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menghasilkan t hitung 6,803, lebih besar daripada t tabel 1,993, dengan signifikansi 0,000. Koefisien regresinya sebesar 0,403 dan bertanda positif. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan positif antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada model yang diuji.

Hasil tersebut searah dengan (Priscilla & Andy, 2022), yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. (Suwanto et al., 2021) juga menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan yang searah ini menempatkan kondisi tempat kerja sebagai salah satu aspek yang dapat diperhatikan dalam pengelolaan pekerjaan karyawan.

Pada aktivitas logistik, lingkungan kerja mencakup kondisi area, ketersediaan alat, dan hubungan antarpegawai. Pengamatan menunjukkan beberapa area penyimpanan dalam kondisi berdebu dan relatif hangat, sementara sejumlah alat bantu seperti trolley masih terbatas. Sebaliknya, hubungan antarpegawai terlihat mendukung karena karyawan saling membantu menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa aspek fisik dan sosial lingkungan kerja hadir secara bersamaan dalam aktivitas sehari-hari.

Nilai B dan $Beta$ untuk lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,403 dan 0,561, sedangkan komunikasi antardivisi memiliki B sebesar 0,257 dan $Beta$ 0,344. Angka tersebut menunjukkan koefisien relatif lingkungan kerja lebih besar dalam model penelitian ini. Perbandingan tersebut hanya

menggambarkan hasil pada responden dan model yang digunakan, bukan ketentuan bahwa lingkungan kerja selalu mempunyai pengaruh lebih besar pada organisasi lain.

Pengaruh Komunikasi Antardivisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketika kedua variabel dianalisis secara bersamaan, F hitung mencapai 65,300 dibandingkan F tabel 3,12 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, model memenuhi kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada objek penelitian.

Hasil tersebut memiliki arah yang sama dengan (Subardini et al., 2022)) dan (Suwanto et al., 2021), yang melaporkan keterkaitan komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja. Dalam pekerjaan logistik, penyelesaian tugas berlangsung melalui kombinasi kemampuan pekerja, pertukaran informasi, koordinasi, dan kondisi tempat kerja. Karena itu, evaluasi kinerja perlu mempertimbangkan unsur-unsur tersebut secara terpadu.

R Square sebesar 0,638 berarti model menerangkan 63,8% variasi kinerja karyawan melalui komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja. Bagian yang belum diterangkan mencapai 36,2%. Penelitian lanjutan dapat memasukkan faktor seperti beban kerja, motivasi, disiplin, kepemimpinan, atau kompensasi untuk melihat apakah variabel tersebut memberikan tambahan penjelasan terhadap kinerja.

Secara praktis, hasil penelitian mengarah pada dua area perhatian di bagian logistik, yaitu mekanisme komunikasi lintas unit dan kondisi tempat kerja. Perusahaan dapat mengevaluasi kejelasan jalur penyampaian informasi, prosedur konfirmasi instruksi, ketersediaan alat bantu, serta kondisi area kerja. Langkah tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan operasional yang ditemukan selama penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, komunikasi antardivisi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Logistik PT Denso Indonesia–Fajar Plant. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ketika kedua variabel dimasukkan secara bersamaan, pengaruh terhadap kinerja tetap signifikan dengan R Square 0,638. Dengan demikian, pada konteks penelitian ini, komunikasi antardivisi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berhubungan dengan variasi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan memasukkan faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan kinerja, misalnya motivasi, disiplin, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Objek penelitian juga dapat diperluas ke unit kerja atau perusahaan dengan

karakter operasional berbeda sehingga hasil antar-konteks dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). Distribusi persentase Produk Domestik Bruto atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha (persen). *Badan Pusat Statistik*.
- Batubara, S. S., & Rambe, M. J. (2025). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi publik. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104–108.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842.
- Hajarniah, R. A., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjoean Dharma Indonesia. *eCo-Buss*, 8(1), 502–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2784>
- Priscilla, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274–281.
- Subardini, S., Yuniar, D. V. A., & Asnawi, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 6(1), 15–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/jiabi.v6i1.4766>
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>