

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA UD. SINAR HARAPAN

Dea Aprilia Vony¹⁾, Taufik Akbar²⁾, Beny Mahyudi Saputra³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : ¹⁾liadhea32@gmail.com, ³⁾saputra.beny@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada UD. Sinar Harapan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UD. Sinar Harapan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F secara simultan komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, work environment and competence on work productivity at UD. Sinar Harapan. This type of research is quantitative research. The data of this study were obtained through primary and secondary data. The population in this study were employees at UD. Sinar Harapan. The sample in this study was 31 employees with the sampling technique using saturated sampling. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of the study showed that the results of the partial t test of the variables communication, work environment and competence had an effect on work productivity. The results of the simultaneous F test of communication, work environment and competence had an effect on work productivity.

Keywords: *Communication, Work Environment, Competence, Work Productivity*

Article History

Received: April 2025
Reviewed: April 2025
Published: April 2025

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



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

PENDAHULUAN

Masa era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat bahkan di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja sebuah faktor penting dalam perusahaan maupun organisasi. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *Input* (masukan) (Eksan & Dharmawan, 2020). Menurut Sinungan (2011) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana pendukung, manajemen, dan prestasi.

Komunikasi yaitu sering terjadinya penyampaian informasi yang kurang baik dan jelas, hal ini sering menjadi keluhan bagi karyawan, karena terkadang mereka tidak mengetahui maksud yang disampaikan tersebut dari hal tersebut menunjukkan bahwa kurang baiknya komunikasi yang terjadi dapat menyebabkan pesan yang akan disampaikan tidak tersampaikan secara baik kepada karyawan dan akhirnya karyawan kurang dapat mengerti mengenai pesan yang disampaikan, selain itu permasalahan komunikasi yang terjadi ialah adanya kurang baiknya komunikasi antar karyawan yang terkadang mengakibatkan miskomunikasi antar sesama rekan kerja. Permasalahan pada komunikasi kerja seperti lingkungan kerja tidak mendukung komunikasi kurang terbuka menyebabkan karyawan mungkin merasa kesulitan untuk menyampaikan masalah atau ide mereka. Hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Sri (2018) Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Permasalahan mengenai lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, atau beban kerja yang tidak seimbang bisa menyebabkan stres berlebihan pada karyawan dan dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Kompetensi menjadi salah satu faktor meningkatnya produktivitas karyawan dan dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) (Mathis & Jackson, 2002). Diketahui bahwa kompetensi akan sangat berpengaruh dengan peningkatan

kinerja. Jika kinerja dari karyawan meningkat, akan di pastikan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang baik. Berdasarkan hasil obsevasi permasalahan mengenai kompetensi karyawan seperti Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dikarenakan kurangnya pelatihan atau pengalaman di bidang tertentu.

UD. Sinar Harapan adalah perusahaan yang bergerak pada produksi kerupuk. Permasalahan pada UD. Sinar Harapan adalah komunikasi kerja yang kurang efektif seperti komunikasi antar karyawan, antara atasan dan bawahan, atau antar departemen tidak berjalan lancar, maka informasi penting bisa terlambat atau bahkan tidak diterima dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam produksi atau proses kerja yang tidak efisien. Kemudian permasalahan mengenai lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak aman, seperti pencahayaan yang buruk, ventilasi yang kurang, atau ruang yang terlalu sempit, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan efisiensi pekerja. Permasalahan terakhir mengenai kompetensi karyawan. beberapa karyawan Kurang adanya pelatihan maupun pengembangan karyawan Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Ini dapat menyebabkan kesalahan, pemborosan bahan, dan peningkatan waktu produksi.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja pada UD. Sinar Harapan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah UD Sinar Harapan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD Sinar Harapan sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,021	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid

Kompetensi (X3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,014	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,007	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,007	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,001	Valid
	Y11	0,000	Valid
	Y12	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, maka diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Komunikasi (X1)	>0,60	0,783	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)		0,799	Reliabel
Kompetensi (X3)		0,755	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)		0,751	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, maka diketahui hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Komunikasi, lingkungan kerja, kompetensi	0,185	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3, maka diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel sebesar 0,185 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,101	9,874	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,138	7,239	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X3)	0,179	5,595	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4, maka dapat dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,945	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,768		
Kompetensi (X3)	0,266		

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviattion from linearity	Taraf Sig	Keterangan
X ₁ dengan Y	0,877	0,05	Linier
X ₂ dengan Y	0,792	0,05	Linier
X ₃ dengan Y	0,124	0,05	Linier

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 6, maka hasilnya menunjukkan bahwa uji linieritas antara menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,315	2,499	2,045	.019	H ₀ ditolak H _a diterima
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,216	2,088	2,045	.046	H ₀ ditolak H _a diterima
Kompetensi (X ₃)	0,552	6,021	2,045	.000	H ₀ ditolak H _a diterima
Konstanta (a)			-1,234		
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,964		
F _{hitung}			239.348		
F _{tabel}			2,73		
Signifikansi F			0,000		
Y			Produktivitas kerja		

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 7, maka berikut merupakan pemaparan terkait dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = -1,234 + 0,315X_1 + 0,216X_2 + 0,552X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar -1,234 artinya apabila tidak ada pengaruh dari komunikasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kompetensi (X₃) maka, produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar -1,234.
- 2) Koefisien regresi komunikasi (X₁) sebesar 0,315 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel komunikasi (X₁) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,216 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X₂) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,216 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi kompetensi (X₃) sebesar 0,552 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompetensi (X₃) bertambah satu satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,552 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t

Berikut merupakan paparan hasil uji t yang dihitung menggunakan SPSS dan tersaji pada tabel 7 :

- 1) Nilai probabilitas untuk komunikasi (X₁) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,449 dan nilai sig 0,019 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X₁) terhadap produktivitas kerja.
- 2) Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X₂) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,088 dan nilai sig 0,046 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada

pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja.

- 3) Nilai probabilitas untuk kompetensi (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,021 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_3) terhadap lingkungan kerja.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7, maka hasilnya menunjukkan bahwa hasil dari F sebesar 239,348 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 pada tabel 7, maka diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,964. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 96,4% dan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti fasilitas kerja, motivasi dll.

KESIMPULAN

Pada bab akhir dalam pembahasan penyusunan skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan pada Prettywell Skincare dalam meningkatkan loyalitas pelanggan yaitu :

- 1) Variabel komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 3) Variabel kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 4) Variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, N. A., Pinkan, F. N., Danianta, Berliana, P., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ndruru, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 64–72.
- Noorainy, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 29.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis "Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D"* (3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, dan V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Syera, I. A., Ega Novriyanti, & Prianda Pebri. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman. *JEPP: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 3(2), 102–112. <https://doi.org/10.52300/jepp.v3i2.11392>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Wahyuningsi Sri. (2018). Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Produ-0a0Cff9B. *Jurnal Warta*, 57, 1.
- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 2086–2093