



**Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada  
Pt Bank Central Asia Tbk Area Kcu Cipete - Jakarta**

**Ahmad Rizki<sup>1</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
Email: rizki3118@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 07 Desember 2023 Disetujui 07 Januari 2024 Diterbitkan 02 Maret 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Central Asia TBK area KCU Cipete – Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Data diperoleh peneliti dengan pengumpulan data primer yaitu observasi lokasi dan menyebar kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 137 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b>  Komunikasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan</p>	<p><b>ABSTRACT</b>  <i>The purpose of this study was to determine the effect of communication and work environment on employee productivity at PT Bank Central Asia TBK KCU Cipete - Jakarta area, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The data were obtained by researchers by collecting primary data, namely location observations and distributing questionnaires. The sample used in this study were 137 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are communication and work environment have a significant effect on employee.</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i1</p>	
<p><b>Keywords:</b>  <i>Communication; Work Environment; Employee Productivity</i></p>	

**How to cite:** Rizki, A., & Tura, T. B. (2024) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk area KCU Cipete – Jakarta *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(1). 14-25



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## **PENDAHULUAN**

Indonesia tidak merupakan negara yang paling mudah untuk mendirikan perusahaan baru atau untuk berperan aktif di bidang bisnis. Keadaan tersebut tercermin dalam laporan peringkat indeks Doing Business yang diterbitkan Bank Dunia. Dalam laporan tersebut, Indonesia pada saat ini berada di posisi 72 (tujuh puluh dua). Salah satu masalah yang paling besar dalam pendirian perusahaan baru di Indonesia yaitu mendapatkan semua izin yang diperlukan. Proses perizinan bisa memakan waktu lama dan berbiaya mahal. Agar berhasil mengembangkan bisnis di Indonesia, penting sekali untuk membangun jaringan yang baik dengan kalangan bisnis dan pemerintah. Pengusaha asing harus sadar akan kepentingan jaringan ini dan berupaya untuk mengembangkannya.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta yang diharapkan mempunyai karyawan berklasifikasi baik untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya komunikasi serta lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Dengan komunikasi karyawan yang efektif akan menciptakan koordinasi yang baik. Dengan koordinasi yang baik, perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya. Karena koordinasi yang baik berarti pembagian kerja yang jelas sehingga pekerjaan akan selesai lebih cepat. Maka produktivitas perusahaan juga meningkat. Hal tersebut tentunya menjadi tujuan PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta yang harus dicapai.

Akan tetapi pada observasi awal peneliti menemukan kurangnya komunikasi antara pimpinan-bawahan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta yang menyebabkan kegiatan operasional belum berjalan dengan baik dan lancar. Begitu juga pembagian kerja kepada karyawan yang terkadang kurang sesuai dengan tupoksi masing-masing individu yang menyebabkan sehingga tiap karyawan kurang dapat memberikan kinerja yang optimal terhadap jalannya roda perusahaan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan ini menyebabkan terjadinya kesalahan transaksi beberapa nasabah sehingga merugikan nasabah. Meskipun pihak Bank sepenuhnya bertanggung jawab atas kerugian nasabah, namun apabila hal ini terus terjadi maka memungkinkan nasabah akan berpindah ke cabang lain.

Selain komunikasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara awal yang penulis lakukan berkenaan lingkungan kerja pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta diketahui bahwa beberapa karyawan mengeluhkan waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan sudah harus memulai kerja kembali. Suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dirasakan berupa kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Beberapa permasalahan yang terjadi tersebut membuat produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta menjadi menurun. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan pada tabel pencapaian target PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta selama tiga tahun terakhir.

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Komunikasi**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:165) komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi

tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:166) menyebutkan komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok, atau organisasi sebagai the sender mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai the message kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Menurut Suranto AW (2017:105) Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu, yaitu:

- a. Pemahaman  
Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Kesenangan  
Yakni apabila peroses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c. Pengaruh Pada Sikap  
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- d. Hubungan yang Makin Baik  
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- e. Tindakan  
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2015:74) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut :

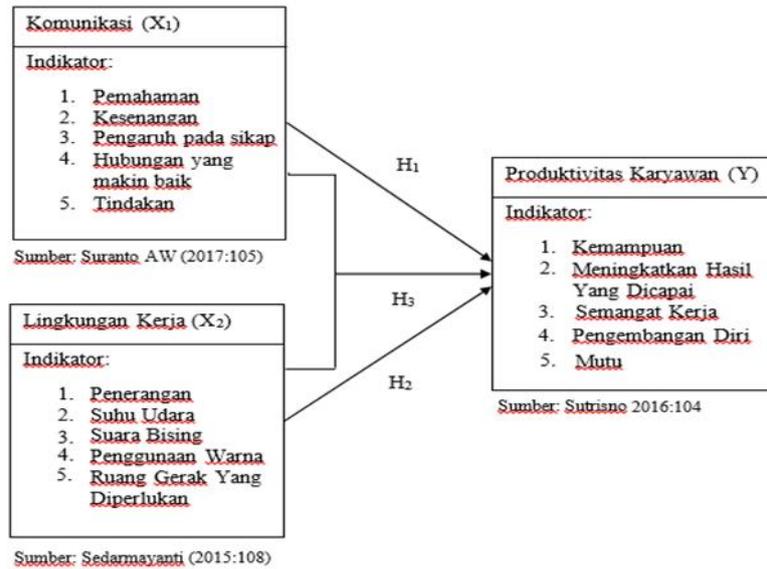
- a. Penerangan  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu Udara  
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara Bising  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- d. Penggunaan Warna  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

- e. Ruang Gerak yang diperlukan  
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- f. Kemampuan Bekerja  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g. Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya  
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2016:104) indikator produktivitas menurut Sutrisno dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2016:104) meliputi:

- a. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan Hasil yang dicapai  
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat Kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan Diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Berikut adalah hipotesis penelitian ini.

**1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan**

**Ho<sub>1</sub>:** Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta.

**Ha<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

**Ho<sub>2</sub>:** Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta.

**Ha<sub>2</sub>:** Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta.

**3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

**Ho<sub>3</sub>:** Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta.

**Ha<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete – Jakarta.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta sebanyak 208 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Central Asia TBK area KCU Cipete – Jakarta. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya banyak, penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan banyaknya sampel dalam survei yang bertujuan untuk mengestimasi proporsi dan kita tidak mengetahui perkiraan dari proporsi populasi tersebut yang merupakan dasar penghitungan varian. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai sebesar 136,842 dan dibulatkan menjadi 137 responden. Pada pengambilan data kuesioner

yang terisi sesuai dengan jumlah responden, sehingga data tersebut yang akan diolah datanya dengan menggunakan regresi liner berganda. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Komunikasi**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,647	0,167	Valid
2	Pernyataan 2	0,491	0,167	Valid
3	Pernyataan 3	0,579	0,167	Valid
4	Pernyataan 4	0,598	0,167	Valid
5	Pernyataan 5	0,678	0,167	Valid
6	Pernyataan 6	0,712	0,167	Valid
7	Pernyataan 7	0,676	0,167	Valid
8	Pernyataan 8	0,663	0,167	Valid
9	Pernyataan 9	0,508	0,167	Valid
10	Pernyataan 10	0,301	0,167	Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel komunikasi setelah dilakukan pengujian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus  $df = n - 2$  ( $137 - 2 = 135$ ) dengan taraf sig 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,167. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,633	0,167	Valid
2	Pernyataan 2	0,612	0,167	Valid
3	Pernyataan 3	0,627	0,167	Valid
4	Pernyataan 4	0,674	0,167	Valid
5	Pernyataan 5	0,458	0,167	Valid
6	Pernyataan 6	0,765	0,167	Valid
7	Pernyataan 7	0,398	0,167	Valid
8	Pernyataan 8	0,428	0,167	Valid
9	Pernyataan 9	0,635	0,167	Valid
10	Pernyataan 10	0,558	0,167	Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja setelah dilakukan pengujian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus  $df = n - 2$  ( $137 - 2 = 135$ ) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,167. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid..

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,697	0,167	Valid
2	Pernyataan 2	0,717	0,167	Valid
3	Pernyataan 3	0,731	0,167	Valid
4	Pernyataan 4	0,807	0,167	Valid
5	Pernyataan 5	0,760	0,167	Valid
6	Pernyataan 6	0,731	0,167	Valid
7	Pernyataan 7	0,760	0,167	Valid
8	Pernyataan 8	0,738	0,167	Valid
9	Pernyataan 9	0,669	0,167	Valid
10	Pernyataan 10	0,650	0,167	Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel produktivitas karyawan setelah dilakukan pengujian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus  $df = n - 2$  ( $137 - 2 = 135$ ) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,167. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

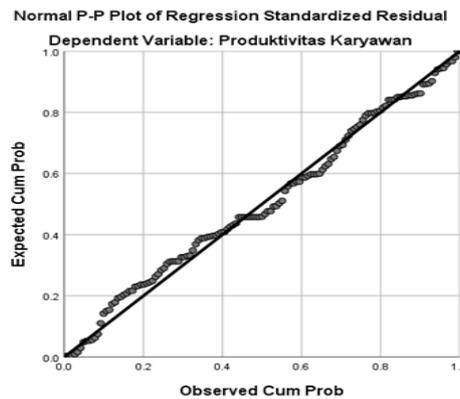
**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Standar cronbach's alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,791	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,783	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,883	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y) dikatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Koefisien <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2.395	1.206		1.987	.050			
Gaya Kepemimpinan	.103	.062	.103	1.658	.100	.271	3.685	
Disiplin Kerja	.847	.061	.858	13.811	.000	.271	3.685	

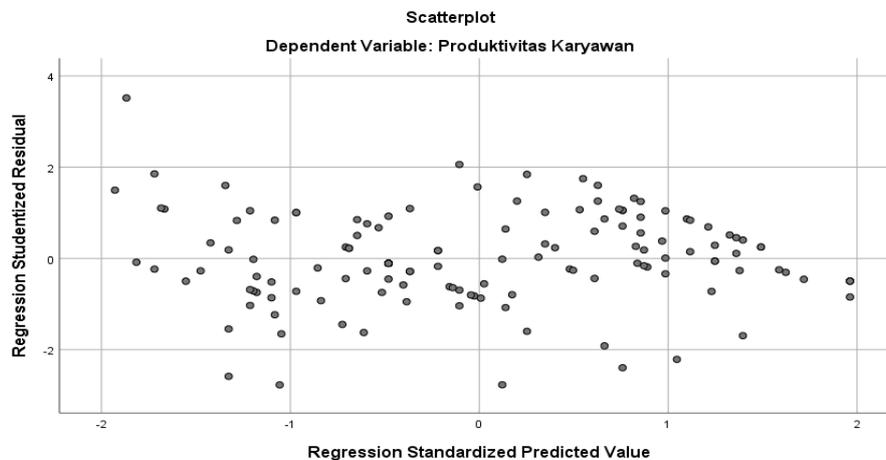
a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian data di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,409 dan lingkungan kerja sebesar 0,409, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 2,445 serta variabel

lingkungan kerja sebesar 2,445 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3 Diagram Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Koefisien <sup>a</sup>						
Model	Unstandarized Koefisien		Standarisasi Koefisien	t	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Konstan)	-4,140	2,588		-1,600	.112
	Komunikasi	.516	.092	.406	5,595	.000
	Lingkungan Kerja	.595	.088	.491	6,765	.000

a. *Dependen Variable* : Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -4,140 + 0,516X_1 + 0,595X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -4,140 dapat diartikan bahwa jika variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar -4,140.
- Koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,516 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi ( $X$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,516.
- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,595 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,516.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Ringkasan Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.707	2.917

a. Prediksi : (Konstan), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada data di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,844. Hal ini menunjukkan variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan (Y), karena berada pada rentang 0,800 – 1,000.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Ringkasan Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.707	2.917

a. Prediksi : (Konstan), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada data di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,712, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berkontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji hipotesis Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Koefisien <sup>a</sup>						
Model		Unstandarized Koefisien		Standarisasi Koefisien	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	-4,140	2,588		-1,600	.112
	Komunikasi	.516	.092	.406	5,595	.000
	Lingkungan Kerja	.595	.088	.491	6,765	.000

a. *Dependen Variable* : Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian data di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel pada variabel komunikasi (X1) sebesar 5,595 > 1,977. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	2814.174	2	1407.087	165,384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1140.074	134	8,508		
	Total	3954.248	136			

a. *Dependent Variable* : Produktivitas Karyawan  
 b. Prediksi : (Konstan), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian data di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $165,384 > 2,670$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\beta$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,595 > 1,977$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil jawaban karyawan yang dimana rata-rata variabel sebesar 4,19 berada di kategori skala (3,40 – 4,19) menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap variabel komunikasi (X1) memiliki kategori baik. Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,765 > 1,977$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil jawaban karyawan yang dimana rata-rata variabel sebesar 4,20 berada di kategori skala (4,20 – 5,00) menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kategori sangat baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

### **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk area KCU Cipete - Jakarta. Pengaruh positif ditunjukkan dari hasil analisis regresi dengan persamaan regresi  $Y = -4,140 + 0,516X_1 + 0,595X_2$ . Hasil analisis menunjukkan koefisien komunikasi sebesar 0,516 bertanda positif dan lingkungan kerja sebesar 0,595. Semakin baik komunikasi yang dijalankan maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan. Kontribusi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 71,2%. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik  $F_{hitung} = 165,384 > 2,670$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,406 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $5,595 > 1,977$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete - Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,491 artinya kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang kuat. Hasil hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,765 > 1,977$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Area KCU Cipete – Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai persamaan regresi  $Y = -4,140 + 0,516X_1 + 0,595X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,844 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,2%, hasil hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $165,384 > 2,670$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph, Komunikasi Antarmanusia. (2011). Tangerang Selatan. Karisma Publishing Group.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- AW Suranto. (2016). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cangara, Hafied. (2013). Perencanaan Strategi Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Istijanto, (2012). "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2014). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muri, Yusuf. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Nurudin. (2017). Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sadili Samsudin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2011). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Cetakan ke-13, Alfabeta, Bandung.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.