



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNIVERSAL
CARPET AND RUGS)**

SKRIPSI

Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan

1702025224

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNIVERSAL
CARPET AND RUGS)**

SKRIPSI

Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan

1702025224

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNIVERSAL CARPET AND RUGS)”** merupakan hasil karya sendiri sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencampurkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 16 January 2022

Yang Menyatakan,



METERAI
TEMPEL
CF77DAJX027639441

(Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan)



1702025224

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNIVERSAL
CARPET AND RUGS)**


NAMA : Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan
NIM : 1702025224
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
TAHUN AKADEMIK : 2021/2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian Skripsi:

Pembimbing I	Ahmad H, Abubakar, Drs., MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., MM	

Mengetahui

**Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka**


Dr. Aditya Wibowo, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI
LOOM PT. UNIVERSAL CARPET AND RUGS)**

Yang disusun oleh :

Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan
1702025224

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 12 Februari 2022

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



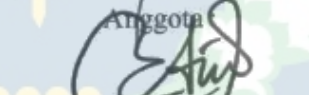
(Dr., Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota :


(Edi Setiawan, SE., MM.)

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Dr., Adityo An Wibowo, MM.
Dr., Zulpahmi., SE., M.SI

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan

NIM : 1702025224

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA

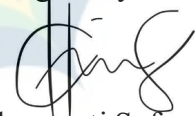
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNIVERSAL CARPET AND RUGS)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 January 2022

Yang Menyatakan



(Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan)

ABSTRAK

Yuliani Dwie Rahmawati Sofyan (1702025224)

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI LOOM PT. UNVERSAL CARPET AND RUGS)

Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Pada hakikatnya komunikasi berhubungan langsung dengan produktivitas kerja karyawan, apabila komunikasi yang berjalan kurang baik maka karyawan tidak dapat bekerja dalam menghasilkan produk yang sesuai standar perusahaan. Selain itu lingkungan kerja pula berhubungan dengan erat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh terhadap produktivitas apabila karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja sekitarnya.

Untuk mengetahui bagaimana komunikasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Universal Carpet and Rugs. Serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Universal Carpet and Rugs.

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif ini dilakukan di PT. Universal Carpet and Rugs pada bulan Maret – Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 karyawan, lalu menggunakan *slovin* sehingga sample yang digunakan sebanyak 85 karyawan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey yaitu menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Kemudian data diolah dengan perhitungan

komputasi SPSS versi 16.0 dan analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan determinasi (R^2).

Hasil menunjukkan bahwa: 1) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap kompetensi adalah sebesar 82,88%; 2) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 82,56%; 3) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 78,75%; 4) secara parsial, komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sig. 0,211 dan koefisien korelasi sebesar 0,318; lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,480; 5) terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 dan R Square sebesar 0,290 (29%).

Pada PT. Universal Carpet and Rugs, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan baik. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan yang rendah, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan yang rendah.

ABSTRACT

Yuliani Dwie Rahamwati Sofyan (1702025224)

THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (CASE STUDY IN LOOM DIVISION PT. UNVERSAL CARPET AND RUGS)

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical And
Bussiness Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Keywords: Communication, Work Environment, Employe of Producitivity

In essence, communication is directly related to employee work productivity, if the communication is not good, the employee cannot work in producing products that meet company standards. In addition, the work environment is also closely related to employees in carrying out their work, so that it has an influence on productivity if employees feel uncomfortable with the surrounding work environment.

To find out how the communication, work environment and work productivity of employees at PT. Universal Carpets and Rugs. And to find out how the effect of communication on employee productivity, the effect of the work environment on employee productivity, and the effect of communication and work environment on employee productivity at PT. Universal Carpets and Rugs.

This quantitative research with descriptive approach was conducted at PT. Universal Carpet and Rugs in March – May 2021. The population in this study was 107 employees, then using slovin so that the sample used was 85 employees using cluster random sampling technique. Data was collected using a survey method, namely using a questionnaire and literature study. Then the data was processed by computational calculations SPSS version 16.0 and analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, correlation analysis and determination (R^2).

The results show that: 1) the average value of employee perceptions of competence is 82.88%; 2) the average value of employees' perceptions of the work environment is 82.56%; 3) the average value of employee perceptions of employee work productivity is 78.75%; 4) partially, communication has no effect on the work productivity of Sig. 0.211 and a correlation coefficient of 0.318; the work environment affects the work productivity of employees with the value of Sig. 0.000 and a correlation coefficient of 0.480; 5) there is an influence between communication and work environment on employee work productivity with the value of Sig. 0.000 and R Square 0.290 (29%).

At PT. Universal Carpet and Rugs, communication and work environment on employee productivity are stated to be good. Partially, communication has a positive and insignificant effect on employee work productivity and has a low level of relationship, while the work environment partially has a positive and significant effect on work productivity and has a very low level of relationship. Simultaneously, communication and work environment have a positive and significant effect on employee productivity and have a low level of relationship.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi Loom PT. Universal Carpet and Rugs)”**. Skripsi ini sepenuhnya telah saya susun dengan maksimal untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. Disamping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa hormat, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro M. Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
3. Bapak Sumardi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
4. Bapak M. Nurasyidin, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M selaku wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
7. Bapak Ahmad H. Abubakar, Drs., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Dicky Chandra, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis dalam setiap pembelajaran.
10. Orang tua dan kakak saya yang selalu ada untuk memberikan dukungan materil dan memberi semangat di setiap proses yang saya lakukan sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
11. Irfan Iskandar orang terdekat yang selalu ada dan memberikan waktu, tenaga dan semangat disetiap situasi sehingga bisa menyelesaikan laporan skripsi ini.
12. Devira dan Shisi sahabat saya yang terus memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having days off. I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Billahi Fii Sabiilil Haq Fastabiqul Khoirot

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 18 Januari 2022



Yuliani Dwie Rahmawati Sofhyan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	21
1.2.1 Identifikasi Masalah	21
1.2.2 Pembatasan Masalah	21
1.2.3 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	22
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
BAB II.....	24
TINJAUAN PUSTAKA.....	24
2.1. Gambaran Penelitian Terdahulu	24
2.2. Telaah Pustaka.....	44
2.2.1. Komunikasi.....	44
2.2.2. Lingkungan Kerja.....	50
2.2.3. Produktivitas	54

2.3.	Kerangka Pemikiran Teoritis	58
2.4.	Rumusan Hipotesis	59
BAB III	60
METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1.	Metode Penelitian	60
3.2.	Operasional Variabel	61
3.3.	Populasi dan Sampel	64
3.3.1.	<i>Populasi</i>	64
3.3.2.	<i>Sampel</i>	64
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	65
3.4.1.	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	65
3.4.2.	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	65
3.5.	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	66
3.5.1.	<i>Teknik Pengolahan</i>	66
3.5.2.	<i>Data Uji Kualitas Data</i>	67
3.5.3.	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	68
3.5.4.	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	70
3.5.5.	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	73
3.5.6.	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	74
3.5.7.	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	75
BAB IV	76
HASIL DAN PEMBAHASAN	76
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	76
4.1.1.	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	76
4.1.2.	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	77
4.1.3.	<i>Struktur Organisasi PT Universal Carpet and Rugs</i>	77
4.1.4.	<i>Karakteristik Responden</i>	80
4.2.	Hasil pengolahan Data dan Pembahasan	82
4.2.1.	<i>Uji Kualitas Data</i>	82
4.2.2.	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	86
4.2.3.	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	91

4.2.4.	<i>Analisis Per Variabel</i>	93
4.2.5.	<i>Analisis Linier Berganda</i>	131
4.2.6.	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	135
4.2.7.	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	139
4.3.	Pembahasan Penelitian	140
BAB V	148
PENUTUP	148
5.1.	Kesimpulan	148
5.2.	Saran	150
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN	157
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	202

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Ringkasan SOP Divisi Loom.....	10
1.2	Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja	12
1.3	Summary Accident Report tahun 2018-2020	14
1.4	Hasil Pra Riset Kompensasi.....	19
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
3.1	Operasioanl Variabel Penelitian.....	66
3.2	Tabel Skala Likert.....	69
3.3	Kriteria Pengujian Autokorelasi	73
3.4	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	76
3.5	Kriteria Persentase Tanggapan Respponden	78
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
4.4	Hasil Uji Validitas Komunikasi	87
4.5	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	88
4.6	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	89
4.7	Hasil Uji Realibilitas	90
4.8	Hasil Uji Multikolonieritas.....	93
4.9	Hasil Uji Autokorelasi	96
4.10	Hasil Statistik Deskriptif.....	97
4.11	Atasan Saya Selalu Memberikan Intruksi Untuk Melaksanakan Pekerjaan	98

4.12	Ketika Terjadi Masalah Pada Mesin Atasan Saya Langsung Memanggil Tenaga Mekanik.....	99
4.13	Atasan Selalu Memberikan Informasi Mengenai Bagaimana Melakukan Pekerjaan.....	100
4.14	Saya Harus Memeriksa Jenis Produk Gagal (<i>defect</i>) Pada Karpas Untuk Mencegah Adanya Produk Cacat	101
4.15	Saya Akan Diperpanjang Masa Kontrak Jika Bekerja Dengan Baik dan Disiplin.....	102
4.16	Atasan Saya Memberikan Teguran Jika Saya Melakukan Kesalahan	103
4.17	Atasan Saya Selalu Memberikan Informasi Hasil Penilaian Kinerja Kepada Para Pegawai.....	103
4.18	Saya Memberitahu Atasan Mengenai Pekerjaan yang Sedang Berlangsung	104
4.19	Saya Menyampaikan Gagasan yang Mendukung Untuk Kemajuan Perusahaan	105
4.20	Saya Memberikan Saran yang Sesuai Dengan Ketentuan Kepada Atasan Mengenai Pekerjaan.....	106
4.21	Adanya Musyawarah Untuk Menyelesaikan Suatu Masalah.....	106
4.22	Saya Memiliki Solusi Terhadap Pekerjaan Yang Sedang Dihadapi.....	107
4.23	Menjalankan Rapat Rutin Antar Divisi Untuk Kelancaran Aktivitas Kerja.....	108
4.24	Saling Memberikan Pendapat Dalam Berkomunikasi Dengan Rekan Sekerja	109
4.25	Saling Bekerja Sama Dapat Meningkatkan Prestasi Perusahaan.....	110
4.26	Saya Berdiskusi Dengan Karyawan Lain Untuk Memecahkan Suatu Masalah Dalam Pekerjaan	110
4.27	Indikator Komunikasi	111
4.28	Tempat Kerja Saya Memiliki Pencahayaan Yang Cukup	114
4.29	Penerangan Lampu Pada Tempat Kerja Membantu Proses Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	114
4.30	Tempat Kerja Saya Memiliki Pertukaran Udara Yang Baik	115

4.31	Suhu Ditempat Kerja Saya Sudah Nyaman Untuk Menunjang Aktivitas Kerja	116
4.32	Kegiatan Produksi Yang Dilakukan Tidak Membuat Kebisingan Dalam Perusahaan	117
4.33	Tingkat Kebisingan Mesin Ditempat Kerja Saya Tidak Mengganggu Aktivitas Kerja.....	118
4.34	Penggabungan Warna Ditempat Kerja Saya Dapat Memberi Rasa Nyaman Dalam Bekerja	119
4.35	Penggunaan Warna Ruangan Ditempat Kerja Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja	120
4.36	Tempat Kerja Saya Memiliki Suhu Udara Normal.....	121
4.37	Saya Mampu Menyesuaikan Dengan Suhu Udara Ditempat Kerja.....	121
4.38	Tempat Kerja Saya Sudah Menyediakan Fasilitas Kerja Yang Mendukung Pekerjaan.....	122
4.39	Tata Ruang Ditempat Kerja Sudah Cukup Nyaman Untuk Melakukan Pekerjaan.....	123
4.40	Hubungan Saya Dengan Atasan Berjalan Dengan Baik dan Harmonis.....	124
4.41	Saya Mempunyai Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Sekerja.....	124
4.42	Atasan Selalu Memberikan Kesempatan Saya Untuk Maju dan Berkembang	125
4.43	Saya Merasa Aman Dari Segala Bentuk Ancaman Maupun Gangguan Ditempat Kerja.....	126
4.44	Keamanan dan Ketenangan Dalam Bekerja Adalah Faktor Penting Bagi Karyawan.....	127
4.45	Indikator Lingkungan Kerja.....	128
4.46	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	130
4.47	Posisi Kerja Yang Sesuai Dapat Meningkatkan Pekerjaan Saya.....	131
4.48	Target Kerja Yang Ditentukan Oleh Atasan Berpengaruh Pada Semangat Kerja Saya.....	132
4.49	Saya Memiliki Keinginan Tinggi Dalam Bekerja Untuk Menghasilkan Produk Yang Berkualitas	133

4.50	Saya Selalu Berusaha Memperbaiki Diri Agar Tidak Melakukan Kesalahan Yang Sama.....	134
4.51	Diperusahaan Saya Diadakan GKM 1 tahun 2 kali Untuk Meningkatkan Pengetahuan Atau Keterampilan Karyawan.....	135
4.52	Produk Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditentukan	136
4.53	Hasil Produksi Yang Dicapai Telah Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan	137
4.54	Upah Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Hasil Kerja Karyawan	138
4.55	Kemampuan Kerja Saya Tahun Ini Lebih Baik Dibandingkan Tahun-Tahun Sebelumnya.....	139
4.56	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik dan Tepat Waktu	140
4.57	Saya Menggunakan Jam Kerja Dengan Baik Agar Dapat Mencapai Hasil Yang Maksimal.....	141
4.58	Indikator Produktivitas Kerja.....	142
4.59	Hasil Regresi Linier Berganda	144
4.60	Hasil Uji t (parsial).....	146
4.61	Hasil Uji Simultan (Uji F)	147
4.62	Koefisien Korelasi Parsial Antara Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	148
4.63	Koefisien Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.....	149
4.64	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	150
4.65	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	151

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Persentase Suspect Reject	8
2	Monthly Defct Wise 2020	9
3	Slip Gaji	18
4	Kerangka Pemikiran Teoritis	47
5	Struktur Organisasi PT. Universal Carpet and Rugs	81
6	Normal P-Plot of Regression Standarized Residual	91
7	Kurva Histogram.....	92
8	Hasil Uji Heteroskedastis	94

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	166
2	Data yang Akan Diolah dalam SPSS Versi 16.0	172
3	Hasil Olahan SPSS Versi 16.0	181
4	Tabel (Uji t)	202
5	Tabel (Uji F)	203
5	Tabel (Uji r)	204
6	Tabel Durbin-Watson (DW)	205
7	Surat Tugas	206
8	Surat Keterangan Penelitian Perusahaan	207
10	Daftar Riwayat Hidup	208

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terjadinya kasus yang sangat menggejarkan pada akhir tahun 2019 pertama kali terindikasi adanya *Coronavirus Disease 19* (Covid-19) yaitu bertempat di Wuhan, China. Dengan menyebar begitu pesat diberbagai belahan dunia hingga Indonesia termasuk kedalam salah satunya wabah ini terus menyerang diberbagai wilayah. Seiring berjalannya waktu jumlah kasus Covid-19 di Indonesia selalu meningkat disetiap harinya dan tidak dapat dihentikan sehingga membuat pemerintah Indonesia sangat serius dalam menanggulangi kasus ini. Sudah berbagai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah guna memutus rantai Covid-19 dimana sampai saat ini kita terus melakukannya dengan cara *Physical distancing* ataupun *social distancing*, tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain, menggunakan masker dan mencuci tangan, sampai diberlakukannya kegiatan WFH (*Work from Home*) bagi para pekerja agar tidak bertambahnya kasus Covid-19. Terhambatnya berbagai aktivitas yang membuat beberapa perusahaan harus mengurangi jumlah pekerja atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), para pedagang harus menutup sehingga berdampaknya penurunan ekonomi karena kurangnya pendapatan bagi para masyarakat.

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut agar bisa mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia dikelola. Dalam pengelolaan

sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diinginkan dapat berprestasi dan bekerja sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memang merupakan suatu aset yang paling penting dan sangat berpengaruh dalam berjalannya perusahaan. Karyawan dapat memiliki sebuah potensi yang baik apabila dikelola dengan cara yang tepat dan benar. Suatu organisasi perusahaan dikatakan berhasil dan berjalan dengan baik jika menepatkan karyawan di setiap bagian-bagian yang menguasai bidang tersebut. Hal ini dapat melangkah lebih cepat dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja di dalam perusahaan merupakan suatu kewajiban yang perlu dilakukan oleh para pekerja di perusahaan guna mencapai target penjualan dan pemesanan dari pihak eksternal yang telah membuat kesepakatan pembelian. Dalam memproduksi berbagai jenis produk yang unggul perusahaan harus mampu memfasilitasi kebutuhan karyawan seperti alat-alat kerja, mesin, dan bahan baku yang memadai agar dalam menjalankan kewajibannya para pekerja dapat memberikan hasil yang baik. Apabila dalam melaksanakan produktivitas kerja semua karyawan dibutuhkan ketelitian dan komunikasi yang baik agar menghasilkan output pekerja yang memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi.

Selain itu pula, produktivitas kerja sering dihubungkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga dalam proses produksi yang berjalan secara langsung dapat diselesaikan tepat waktu dengan begitu tidak diperlukannya lagi kerja lembur (*overtime*) dengan segala implikasi, terutama implikasi dalam hal biaya. Secara umum produktivitas kerja diartikan atau bisa juga dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) bisa juga dibidang dengan hasil jumlah

produksi dengan pemasukan (*input*) atau disebut jumlah karyawan. Jika tingkat produktivitas kerja menurun artinya dalam melakukan pekerjaan ada yang bekerja secara tidak maksimal.

Dalam membentuk kerjasama yang baik dan efektif perlu adanya komunikasi yang baik antar unsur-unsur yang ada didalam perusahaan atau organisasi tersebut. Komunikasi yang sudah terjalin dan berjalan dengan baik maka akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja yang selaras. Komunikasi merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja para karyawan apabila dalam penyampaian dan pemahamannya dapat diterima dengan baik oleh para karyawan ataupun atasan. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat diperlukan komunikasi yang baik. Jika ada kesalahan dalam komunikasi bisa menimbulkan atau bahkan berakibat fatal bagi perusahaan baik dari segi nama baik perusahaan ataupun hasil dari kualitas produknya. Aspek paling penting di dalam sebuah pekerjaan maupun kerjasama antar tim adalah komunikasi. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sangat dibutuhkan karena dengan adanya komunikasi yang lancar akan meningkatkan produktivitas dan rasa semangat kerja tinggi serta akan menimbulkan kenyamanan yang dirasakan oleh para karyawan ataupun pimpinan perusahaan dengan adanya komunikasi tersebut. Hal yang akan didapatkan dalam komunikasi yang baik adalah suatu kunci untuk mengembangkan dan membangun hubungan kerja.

Salah satu penyebab komunikasi yang buruk dapat menyebabkan tidak tersampainya pesan ataupun terjadinya kesalahan pahaman karena gagal dalam menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi merupakan proses pemindahan atau pertukaran suatu informasi, pengertian, dan pemahaman dari suatu tempat maupun kepada sesuatu atau orang lain. Hal yang terjadi di dalam komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide dan gagasan, khususnya yang dimaksudkan oleh penyampai komunikasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Sebagai upaya untuk mempertahankan tingkat produktivitas kerja karyawan maka perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi keadaan lingkungan kerja yang baik karena, merupakan salah satu faktor yang akan menopang produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya ini akan berpengaruh positif pada tingkat produktivitas. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal dimana para pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya yang akan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Suatu perusahaan sangat perlu untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman yaitu dengan menciptakannya hubungan ataupun interaksi baik antar karyawan ataupun pimpinan perusahaan agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya.

Seperti yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang menyeluruh mulai dari alat kerja hingga bahan baku yang

akan dihadapi, serta lingkungan sekelilingnya dimana seorang pegawai bekerja, melakukan metode kerja, hingga pengoperasian kerjanya baik sebagai individu ataupun sebagai tim. Lingkungan kerja sangat berkesinambungan dengan para karyawan ataupun pimpinan perusahaan, apabila lingkungan kerja tertata dengan baik dan bersih maka para pekerja akan merasakan nyaman dan gairah semangat kerja yang tinggi dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, ini merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi itu sangat perlu dan penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, walaupun tingkat kontribusi dari lingkungan kerja ini tidak begitu menonjol dalam suatu proses produksi yang terjadi didalam perusahaan, namun lingkungan kerja ini mampu berpengaruh kepada para pegawai hingga pimpinan perusahaan yaitu dengan memberikan rasa kenyamanan apabila lingkungan kerja tersebut kondusif sehingga dapat menunjukkan kinerja secara maksimal dan mencegah terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di perusahaan, maka perusahaan wajib membuat dan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruangan yang rapi dan strategis, lingkungan kerja yang bersih dan tidak mengeluarkan bau-bau yang tidak sedap, penerangan lampu yang cukup baik didalam ruangan maupun di area produksi, serta harus adanya *ventilasi* guna untuk pertukaran sirkulasi udara yang baik agar tetap merasakan kesejukan didalam ruangan. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendukung aktivitas dalam melaksanakan kerja sehingga para karyawan mampu mempunyai semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain komunikasi dan lingkungan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Gery Dessler dalam Hazmanan (2017) kompensasi yaitu yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran atau imbalan akibat terjadi adanya timbul dari pekerjaan karyawan itu. Dalam kata lain, kompensasi itu diberikan kepada para karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab pekerja. Secara umum jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, finansial langsung dan finansial tidak langsung. Finansial langsung terdiri dari gaji, bonus dan insentif. Sedangkan finansial tidak langsung tunjangan, cuti, asuransi dan bantuan sosial.

Terdapat juga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa disiplin merupakan adanya kesadaran dan kesediaan diri karyawan dalam mematuhi aturan-aturan dan nilai-nilai sosial yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mematuhi atau disiplin dalam melakukan pekerjaannya biasanya akan mencapai target karena mereka telah bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan mengikuti standar kerja yang ada sehingga produktivitas menggapai hasil optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Mondy R.W (2008) tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) keselamatan yaitu hal yang dapat melindungi karyawan dari penyebab adanya cedera akibat kecelakaan kerja, dan terbebasnya dari emosi mental dan penyakit fisik. Sedangkan kesehatan kerja

merupakan kondisi pada seseorang yang terbebas dari gangguan fisik, emosi mental, serta rasa sakit yang telah disebabkan oleh lingkungan kerja

PT Universal Carpet and Rugs merupakan perusahaan lokal yang bergerak dalam bidang Industri yang memproduksi berbagai macam jenis karpet permadani. Pada tahun 2019 PT Universal Carpet and Rugs memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama dalam melalui pengujian yang ketat sampai dengan dilakukannya audit *external* oleh pihak MUI pada akhirnya sampai dengan saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan keamanan, serta kepuasan para konsumen terutama bagi konsumen muslim.

Sudah banyak produk berbagai jenis karpet permadani yang di *export* oleh PT. Universal Carpet And Rugs. 20 tahun silam perusahaan ini berdiri dengan pesat dan perkembangan pasar yang sangat baik, dengan waktu yang terbilang cukup lama dalam menggeluti usaha dibidang industri ini nama perusahaan semakin eksistensi dikenal oleh masyarakat baik dalam Negeri walaupun luar Negeri. Dibalik keberhasilannya yang telah dicapai sampai saat ini tentu adanya sumber daya manusia yang memiliki integritas kerja yang tinggi. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang maksimal dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal yang didalamnya termasuk komunikasi serta perlu memperhatikan lingkungan kerja agar mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan supaya mencapai tujuan perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Terdapat standar

defect yang ditetapkan oleh PT. Universal Carpet and Rugs yaitu sebesar 3%. Berikut data persentase defect selama tahun 2020.

SUSPECT REJECT ANALISIS PRODUCTION														
NO	TARGET	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DES	AVG
1	Achieved < 3%	3.20%	2.37%	4.55%	3.02%	1.30%	2.20%	2.80%	3.08%	3.25%	3.80%	3.40%	4.16%	3.09
2	Target \pm 3%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00

Sumber: PT. Universal Carpet and Rugs, 2020

Gambar 1 Persentase Suspect Reject

Menurut data yang di peroleh dari PT Universal Carpet and Rugs perusahaan mengalami peningkatan produk *defect* sehingga terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan. Seperti halnya yang terjadi pada bulan Januari, Maret, April, Agustus sampai dengan Desember 2020 produk cacat atau *defect* mengalami peningkatan dari bulan-bulan sebelumnya.

MONTHLY DEFFECT WISE 2020

DEFFECT	M/C LOOM												TOTAL 2020	AVG 2020	AVG 2019	AVG 2018
	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC				
PILE MISSING (LONG)	122	116	312	163	35	19	63	46	164	261	393	478	2172	181	452	506
PILE MISSING (SHORT)	321	216	796	350	109	255	125	262	548	345	210	534	4071	339	977	1194
BAD MENDING	541	167	598	350	39	187	200	198	223	1023	416	329	4271	356	722	601
SHORT LENGTH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	3
DOUBLE LIFTING	116	150	340	197	40	119	101	177	184	373	200	306	2303	192	222	347
JUTE MISSING	100	87	149	78	16	52	64	117	117	214	267	166	1427	119	219	312
WRONG YARN	34	80	66	22	4	14	34	52	22	96	178	139	741	62	106	134
DIRTY YARN	0	0	0	0	0	7	0	12	6	1	5	0	31	3	13	12
BACKSIDE (LOOM PROBLEM)	200	100	336	208	88	89	65	132	275	277	150	233	2153	179	374	406
MIX YARN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CUTTING PILE	416	312	1119	773	89	443	789	876	866	647	420	816	7566	631	923	1069
WRONG COMBINATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	20	23	2	2	12
WRONG DESIGN	60	0	46	0	0	0	0	5	0	0	29	0	140	12	3	26
CUTTING LENGTH	56	100	64	32	2	51	198	55	40	100	55	43	796	66	36	91
NOT REC (BERGELOMBANG)	35	34	28	19	3	9	3	4	7	34	47	2	225	19	15	25
SHEARING DIRTY	5	5	63	1	0	3	10	16	36	5	56	90	290	24	13	16
PILE BURNING	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7
EXCEED /LESS LATEX	50	59	15	34	20	14	16	46	31	59	65	51	460	38	30	71
BACKSIDE(SELLER PROBLEM)	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	1	7
WRONG CUTTING	6	9	5	1	2	13	7	3	3	9	19	15	92	8	15	24
BLOWER/IRON/GLUE/SEAL	14	27	10	6	2	21	10	9	11	10	7	3	130	11	16	13
SHADING (BCF) (NS.BROWN, TQ.BLUE, BERBER, D.YELLOW, D.MARRON)	150	180	29	15	33	131	116	78	88	36	200	398	1454	121	112	168
OTHER (PILE LONG, COTTON NAIK, DJUTE, NO COTTON, PROB.ELEKTRIK)	222	210	189	284	55	113	481	281	93	182	216	332	2658	222	223	135
TOTAL	2448	1852	4165	2534	537	1540	2287	2369	2714	3672	2936	3955	31009	2584	4488	5170

Sumber: PT Universal Carpet and Rugs, 2020

Gambar 2 Monthly Defect Wise 2020

Di samping produktivitas, setiap organisasi atau perusahaan sangat memerlukan komunikasi, baik komunikasi secara langsung ataupun secara tidak langsung. Komunikasi langsung dapat diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan secara spontan tanpa bantuan perantara orang ketiga ataupun media komunikasi, sedangkan komunikasi tidak langsung proses komunikasinya dilaksanakan dengan bantuan pihak ketiga atau bantuan alat media komunikasi

salah satu contohnya adalah standar perasional prosedur (SOP). Berikut SOP yang berlaku pada divisi loom:

Tabel 1.1

Ringkasan Standar Operasional Prosedur pada Divisi Loom

No.	Tanggung Jawab Operator	Pelaksanaan			Keterangan
		Ya	Terkadang	Tidak	
1.	Sebelum Shift Selanjutnya operator harus serah terima M/C dengan Shift sebelumnya.	107	-	-	Sebelum pergantian sift, seluruh operator berkumpul diruangan dan saling serah terima M/C serta laporan kepada spv.
2.	Harus Check design, kombinasi warna shading, pile missing, cutting pile, benang warna naik, dan cacat lainnya. Jika terdapat cacat perbaiki dulu sebelum mesin dijalankan lagi.	92	15	-	Adanya Quality Control yang berkeliling mengecek quality prpduk di divisi loom, terkadang membuat beberapa operator malas melakukan pengecekan secara detail.
3.	Jika ada masalah operator di mesin hubungi orang yang bertanggung jawab untuk memperbaikinya.	107	-	-	Operator tidak mau mengambil resiko yang menyebabkan produk <i>defect</i> total.

4.	Pastikan semua benang warna dan benang cotton terbebas dari crossing dan apabila terdapat crossing langsung perbaiki.	86	21	-	Tidak semua operator berfokus hanya pada benang, jadi masih adanya operator yang lupa akan hal ini.
5.	Setelah doping trolley letakan di area yang telah ditentukan.	90	17	-	Masih ada beberapa operator yang setelah doping, mereka menyimpan trolley disamping mesin nya sehingga tidak tertata dengan baik.
6.	Seluruh jalan nya produksi, tulis di production report loom.	107	-	-	Karena disetiap pergantian sift, seluruh operator akan briefing dan menyerahkan laporan kepada supervisor.
7.	Jaga Kebersihan di seluruh mesin	85	22	-	Operator yang lalai biasanya akan menyepelekan hal ini dan mengandalkan <i>house keeping/ team cleaning</i>
8.	Ketika Operator 1 istirahat, Operator 2 jaga mesin yang sedang jalan dan pastikan tidak terdapat cacat di carpet	83	17	-	Produk cacat atau defect pasti terjadi disetiap hari nya, namun jika adanya defect pada produk operator langsung melakukan perbaikan agar tidak menambah banyak produk yang <i>defect</i> .

9.	Mengganti Benang warna yang mau habis sesuai dengan warna dan lotnya	83	24	-	Jika kedua operator ini berada di mesin dan tidak mengecek bagian creel, akan terjadi keterlambatan dalam mengganti benang sehingga bisa menyebabkan <i>defect</i> pada karpet.
10.	Bertanggung Jawab akan target produksi	107	-	-	Operator selalu bertanggung jawab terhadap target produksinya. Namun terkadang mesin yang trouble akan menyebabkan target produksi berkurang di siftnya tersebut.

Sumber: PT. Universal Carpet and Rugs, 2021

Dalam data SOP yang ada pada divisi loom dapat dilihat bahwa komunikasi secara tidak langsung berjalan dengan baik sesuai dengan SOP tetapi hal ini belum memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi loom di PT. Universal Carpet and Rugs karena masih banyaknya produk defect.

Lalu selanjutnya masuk pada lingkungan kerja, seperti yang kita ketahui lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja *internal* dan lingkungan kerja *eksternal*. PT Universal Carpet and Rugs ini, khususnya pada area produksi yang termasuk ke dalam lingkungan kerja *internal* yaitu pada departemen loom terdapat kurangnya sirkulasi udara ataupun alat penyedot debu. Di setiap harinya mesin produksi ini dibersihkan dengan cara penyemprotan yang menggunakan selang angin agar debu-debu dari hasil anyaman karpet yang ada di mesin dapat di bersihkan. Dari hasil wawancara dan juga pra riset yang telah saya lakukan kepada

operator mendapatkan 61 responden. Berikut tabel pra riset yang sudah saya lakukan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tempat Kerja Saya (Divisi Loom) Memiliki Pencahayaan Yang Cukup	-	-	-	41	20
2.	Tempat Kerja Saya (Divisi Loom) Memiliki Sirkulasi Udara Yang Baik	-	18	16	27	-
3.	Tempat Kerja Saya (Divisi Loom) Memiliki Tingkat Kebisingan Yang Normal	-	-	-	46	15
4.	Tempat Kerja Saya (Divisi Loom) Memiliki Temperatur Yang Normal	1	-	-	46	14
5.	Saya Memiliki Hubungan Kerja yang Harmonis Dengan Atasan Saya	-	-	-	25	36
6.	Saya Memiliki Hubungan Kerja yang Harmonis Dengan Sesama Rekan Kerja	-	-	-	13	48
7.	Saya Selalu Mengejar Karir Dalam Pekerjaan yang Saya Lakukan	-	-	-	38	23
8.	Saya Selalu Menjalankan K3 Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan	-	-	-	19	42

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2021.

Hasil data di atas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berupa sirkulasi udara mempunyai masalah yang paling berpengaruh. Tetapi penanganan sirkulasi udara yang kurang baik ini dapat dicegah dengan penggunaan masker dan ketika penyemprotan pada mesin biasanya para operator dapat berpindah tempat ke bagian creel benang dimana tidak terkena debu seperti ketika berada di mesin, karena dari sebelum adanya pandemi penggunaan masker pada divisi loom ini memang sangat dianjurkan dan karyawan pun setiap harinya mendapatkan masker yang sudah disediakan oleh perusahaan agar tidak menghirup debu-debu di mesin tanpa adanya pelindung. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan agar produktivitas kerja karyawan berjalan baik. Karena masih banyak nya produk *defect* sehingga produktivitas kerja karyawan belum berjalan dengan baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau biasa dikenal dengan K3 tentu sangat penting didalam perusahaan, utamanya bagi perusahaan manufaktur yang kemungkinan besar rentan dengan adanya kecelakaan kerja. Pada PT. Universal Carpet and Rugs kerap terjadi nya kecelakaan kerja. Berikut data kecelakaan kerja yang tercatat pada PT. Universal Carpet and Rugs.

Tabel 1.3

Summary Accident Report Tahun 2018-2020

ACCIDENT REPORT 2018								
MONTH	NO	EMPLOYEE NAME	DEPT.	DATE OF ACCIDENT	CAUSE OF ACCIDENT	STATUS OF ACCIDENT		
						MINOR	MAJOR	NEAR MIS
JANUARI	1	TARI NURLITA	FINISHING	26-Jan-18	Pada hari jumat malam saat sikorban akan berangkat kerja Shift C, si korban diantar menggunakan motor dengan teman lakiknya. Setibanya di TKP (depan Klinik Narogong) terjadi kecelakaan, Motor dari berlawanan arah (arah cileungsi) bertabrakan dengan motor si korban. sehingga mengakibatkan sikorban terpental ke belakang dengan luka parah di paha sebelah kiri. Akibat luka tersebut sikorban meninggal dunia, karena terlalu banyak kehilangan darah.		√	
FEBRUARI	2	ARDIANTA	SELLER	25-Feb-18	Pada saat sikorban mendorong/menarik trolley , tiba-tiba tangan kirinya terjepit diantara trolley sehingga mengakibatkan kuku jari telunjuknya terlepas.	√		
MAY	3	Dwi Nur Arifin	Warehouse	12-May-18	Pada saat sikorban sedang mengambil beam dengan menggunakan handclift & supir forklift yang telah menaruh beam kemudian forklift yang dikendarainya mundur, sedangkan sikorban maju kearah forklift, tanpa di sadari jempol kaki sebelah kiri sikorban terlindas ban roda belakang forklift.	√		
JUN	4	WANTO AGVIANTO	BCF	22-Jun-18	Setelah sikorban memasang tali katrol sikorban turun dengan menggunakan tangga kait, tiba-tiba kaki sikorban terjepit si antara sela-sela anak tangga dan kemudian tangga terlepas dari kaitannya dan jatuh berbarengan dengan sikorban.		√	
JULY	5	PUJI ASTUTI	FINISHING	16-Jul-18	Pada saat korban sedang memotong carpet dengan cutter tanpa disengaja jari tengah sebelah kiri terkena cutter		√	
AUGUST	6	GUNAWAN SUPENA	FINISHING	14-Aug-18	Pada saat berangkat kerja shift 3 dengan menggunakan sepeda motor. Saat akan belok kearah perusahaan motornya tergelincir, sehingga si korban terjatuh yang mengakibatkan kelingking tangan kanannya terluka.		√	
SEPTEMBER	7	ANI JULIANI	LOOM	10-Sep-2018	Pada saat korban sedang tarik mundur trolley dari depan, posisi roda trolley masuk ke lubang, sehingga saat trolley maju kedepan, paha kiri si korban terjepit besi pembatas dan ketabrak trolley	√		
NOVEMBER	8	ADE SUAMIATI	LOOM	23-Nov-18	pada saat si korban sedang merapikan benang di mc loom 17, salah satu gulungan benang jatuh dan menimpa muka hingga memar dan berdarah .		√	
DECEMBER	9	DIANA ASTRIANI N.	LOOM	19-Dec-18	Pada Saat Korban Perbaiki Benang Warna, Secara Tidak Sadar Manual mesin Tangan / Jari Terlalu Mepet Ke Sisir, Sehingga Menyebabkan Jari Telunjuk Kanan Terjepit.	√		

ACCIDENT REPORT 2019

MONTH	NO	EMPLOYEE NAME	DEPT.	DATE OF ACCIDENT	CAUSE OF ACCIDENT	STATUS OF ACCIDENT		
						MINOR	MAJOR	NEAR MIS
MARCH	1	NURHAYATI	FINISHING	11-Mar-19	Saat korban sedang melakukan transfer Carpet dari FGTN ke area Finish Good dengan menggunakan Hand lift, tiba-tiba roda depan Hand lift tersebut jalan dan melindas ibu jari kaki sebelah kiri sikorban. Sehingga mengakibatkan kuku kaki harus di copot.	√		
APRIL	2	SYAPRIL SYAPEI	ENGINEERING	29-Apr-19	Saat memotong plat (besi) untuk keperluan mesin BCF dengan menggunakan blender gas, tiba-tiba blender gas tersumbat dan clem pengikat selang pecah dan terlepas dengan mengeluarkan api yang mengenai anggota tubuh si korban (tangan kanan & kiri terbakar)		√	
JULY	3	YANA YULIANA	BCF	25-Jul-19	Saat akan pulang kerja Shift 2 (22.00 WIB), sikorban selalu membersihkan tempat kerjanya. Saat membersihkan kolong meja dengan posisi kursi ada diatas meja, kemudian sikorban menarik kursi tersebut untuk mempermudah membersihkannya, tapi tiba-tiba kursi tersebut jatuh dan menimpa kaki kanan sikorban (ujung kaki kursi kena kaki korban).	√		
AGUSTUS	4	AYU PURNAMA INDAH SIMANULANG	QUALITY CONTROL	20-Aug-19	Pada saat sikorban sedang ingin memutar posisi kipas pada ruang Mechanic Finishing dengan keadaan posisi kipas menyala. Dan tidak sengaja punggung telapak tangan kirinya mengenai baling-baling kipas tersebut.		√	
	5	DERMAWAN	LOOM	21-Aug-19	Pada saat sikorban cleaning di bawah besi dudukan Rapiet kepala sikorban kebentur dudukan besi Rapiet dan mengakibatkan kepala sikorban sobek.	√		
OCTOBER	6	NURWINAH	LOOM	27-Oct-19	Saat sedang perbaikan. Carpet missing pile, posisi si korban di atas mesin, pada saat hendak turun ke trolley. Kaki si korban terpeleset dan jatuh.	√		
DECEMBER	7	YUSUF NUROHIM	LOOM	22-Dec-19	Pada saat sikorban dorong trolley yang sudah di doping (trolley penuh), tangan sikorban terjepit trolley dengan trolley yang ada di depannya.	√		

ACCIDENT REPORT 2020								
MONTH	NO	EMPLOYEE NAME	DEPT.	DATE OF ACCIDENT	CAUSE OF ACCIDENT	STATUS OF ACCIDENT		
						MINOR	MAJOR	NEAR MIS
MARCH	1	DIDIK PURBIYANTORO	WAREHOUSE	8-Mar-20	Pada saat sikorban antar barang dari Finishing Ke Warehouse (Gudang) si korban berhenti sejenak untuk ke toilet untuk buang air kecil, dengan kondisi forklift di matikan. Setelah itu sikorban menyalakan kembali ternyata mati, di starter sampai 3x tetap saja. Kemudian dia beinisiatif untuk membuka KAP mesin forklift, tapi tiba-tiba ACCU meledak dan langsung mengenai wajah sebelah kanan dan mata sebelah kanan menjadi merah.	√		
JUNE	2	NONOT RUDIANTO	MAINTENANCE	30-Jun-20	Pada saat sikorban memperbaiki cutting pile yaitu dengan menyeting asahan sebelah kiri, kunci yang dipakai meleset sehingga pergelangan tangan sebelah kiri mengenai pisau pile.	√		
JULY	3	NIKEN WULANDARI	FINISHING	29-Jul-20	Pada saat sikorban akan cutting karpet Dormate, sikorban mengambil karpet yang ada di bim (tempat penyimpanan karpet) tapi karena posisi karpetnya terbalik, kemudian sikorban membalikan posisi karpetnya namun ternyata karpetnya jatuh. Dan saat akan mengambil karpetnya kembali tanpa di sadari tangan kanannya sedang memegang pisau cutter, sehingga pisau cutter tersebut melukai jari telunjuk sebelah kanan.	√		
SEPT	4	Bambang Cahyadi	BCF	14-Sep-20	Saat korban membersihkan mesin menggunakan Air Gun, Flexibel Hoze nya pecah, karena refleks menghindari Flexibel Hoze tangan sikorban membentur mesin BCF.	√		
DECEMBER	5	Arul Sahrul	BCF	3-Dec-20	Pada saat operator membersihkan gulungan benang, secara tidak sengaja pisau cutter yang digunakan mengenai lengan kiri korban.	√		

Sumber: PT. Universal Carpet and Rugs, 2021

Berdasarkan data yang sudah tercatat di atas, dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 data tingkat kecelakaan kerja pada PT. Universal Carpet and Rugs semakin menurun di setiap tahunnya. Karena adanya kesadaran diri karyawan akan pentingnya keselamatan kerja. Perusahaan pun menyediakan fasilitas untuk karyawan agar merasakan keamanan dalam bekerja, salah satu contohnya yaitu adanya pintu darurat, titik kumpul karyawan, alat pemadam api ringan di masing-masing divisi dan tombol alarm jika adanya terjadi sesuatu. Dibalik menurunnya tingkat kecelakaan kerja ini, tidak berpengaruh banyak pada produktivitas kerja karyawan karena masih tingginya produk-produk *defect* yang di tiap-tiap bulannya seperti yang ada pada data *defect wise*.

Di setiap perusahaan bagi karyawan yang sudah melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya pasti akan diberikan kompensasi oleh pihak manajemen perusahaan. Kompensasi ini akan diberikan sesuai dengan standar upah minimum regional atau biasa disebut dengan UMR. Di PT Universal Carpet and Rugs kompensasi yang diberikan kepada karyawan memang tidak sama dengan standar daerah kabupaten bogor yaitu sebesar Rp. 4.217.206, namun sudah sesuai dengan standar serikat perusahaan. Mungkin ini bisa menjadi salah satu faktor menurunnya semangat kerja, namun sejauh ini karyawan selalu menyetujui akan hal kompensasi tersebut karena selain gaji pokok karyawan akan mendapatkan tunjangan lainnya seperti BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, uang *overtime* atau lembur apabila karyawan melaksanakannya, lalu ada pula uang koperasi untuk simpan pinjam karyawan. Hal-hal ini yang akan diperoleh oleh karyawan disetiap bulannya. Berikut contoh slip gaji pada bulan Agustus 2021 dan hasil pra riset mengenai kompensasi pada PT. Universal Carpet and Rugs:

PT. Universal Carpets & Rugs		Name :	
Location : UNIT - 2		Department :	
Salary for the month of August 2021		Desination :	
Particular	Earnings	Particular	Deductions
Basic Salary	3,505,000	Koperasi	25,000
		BPJS TK	70,100
		BPJS Kesehatan	42,172
Gross Salary	3,505,000	Total Deduction	137,272
LB	-	Net Salary 3,367.700	
AB	-	SL	-
AL	-	PH	-
DC	-	FC	-
		Auth. Signatory	Received By

Sumber: PT Universal Carpet and Rugs, 2021

Gambar 3 Slip Gaji

Tabel 1.4
Hasil Prariset Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.	-	-	-	8	24
2.	Tunjangan yang saya dapat di tempat kerja selalu tepat pada waktunya.	-	-	-	4	28
3.	Hak cuti dan <i>overtime</i> selalu diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	-	-	-	12	21

Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

Dari hasil data pra riset yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas atas kompensasi yang didapat tetapi produktivitas kerja karyawan belum maksimal.

Beberapa *research gap* yang dilakukan sebelumnya mengenai komunikasi dan lingkungan kerja yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian oleh Bulan Oktrima (2018) melakukan penelitian dalam bidang jasa hiburan dan perdagangan di Pamulang yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki arah hubungan yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika komunikasi berjalan dengan baik maka produktivitas pun akan meningkat sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Dwi Dian Putra dan Sri Hartono (2019) pada dinas lingkungan hidup di Wonogiri bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif

terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana jika hubungan komunikasi tercipta dengan baik maka produktivitas pun akan meningkat. Maxie A.J Liando (2019) melakukan penelitian terhadap bidang jasa guru di kota Tomohon-Sulawesi Utara, yang memiliki hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan signifikan dengan arah positif.

Selain itu terdapat *research gap* mengenai lingkungan kerja. Seperti yang dilakukan oleh Eva dan Aar Ardiansyah (2020) pada PT. Indolacto bagian produksi susu UHT yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja kurang signifikan terhadap produktivitas kerja, karena adanya komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan dengan baik dan tidak stabil. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman (2018) dalam penelitiannya pada PT. Inko Java Semarang dengan hasil yang didapat bahwa lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Wahyu Ningrum (2018) pada PT. ABC Batam melakukan penelitian dengan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada lingkungan kerja, artinya jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan mampu mempengaruhi tingkat kinerja dan memiliki keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu ditas memiliki masalah, variabel dan indikator, sampel dan temuan yang berbeda-beda. Mengingat sangat pentingnya masalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, lalu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Universal Carpet and Rugs.

Berdasarkan dengan adanya uraian diatas, maka komunikasi dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Maka dapat diangkat judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL CARPET AND RUGS”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang masalah diatas, dapat di identifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. *Miss communication* yang sering terjadi diantara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan PT. Universal Carpet and Rugs, diprediksi menjadi indikasi meningkatnya produk *defect*.
2. Lingkungan kerja di PT. Universal Carpet and Rugs memiliki sirkulasi udara yang kurang baik, dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya produk *defect* yang meningkat di PT. Universal Carpet and Rugs.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dilakukan untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan

tepat, karena adanya keterbatasan waktu dan data untuk observasi penelitian yang sudah memasukan beberapa variabel atas fenomena dimana terjadi pada PT. Universal Carpet and Rugs maka penulis mebatasi penelitian ini hanya akan membahas mengenai masalah pengaruh komunikasi dan lingkungan serta terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Universal Carpet and Rugs.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Universal Carpet and Rugs?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Universal Carpet and Rugs?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Universal Carpet and Rugs?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan komunikasi pada PT. Universal Carpet and Rugs.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada PT. Universal Carpet and Rugs.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Universal Carpet and Rugs.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan referensi untuk dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi mengenai komunikasi, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai aplikasi antara teori yang diperoleh semasa perkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menyempurnakan pelaksanaan komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatha, M. Y., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro *“Journal of Management”*, 7(4), 417-428.
- Anorga, Pandji. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anugrah, P. T., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 727-734.
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2016). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *“European Journal of Business and Management”*, 7(1), 329-345.
- Bangun, Wilson. (2008). Intisari Manajemen, Cetakan Pertama, Refika Aditama: Bandung.
- Budianto, A. A. T., & Amelia Kartini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2).
- Daft, Richardr L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devito, A Joseph. (2011). Komunikasi Antar Manusia. Tangerang: Karisma.
- Enny, Mahmudah, W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 56.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 08-29.

- Italiana, C. (2021). The influence of internal communication, work orientation and work procedures on the work productivity of the service employees in the scope of life of Pidie district. *“International Jurnal of Education, Social Sciences and Linguistics”*, 1(1), 69-87.
- J. Ravianto, (1985). Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga Saran Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Joseph, I. (2016). Analysis The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity in General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 16(4).
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Kurniawan, K., Muin, A. N., & Suryadi, D. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Selatan. *EQUITY: “Journal of Economics, Management and Accounting”*, 14(1), 37-44.
- Kusriyanto, Bambang (2014). Meningkatkan Efektivitas Karyawan. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Liando, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepercayaan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Tomohon. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2), 230-242.
- Manu, C. A. (2016). The Effects of Work Environment on Employee’s Productivity in Government Organizations. *A case study of Obuasi Municipal Assembly (Doctoral dissertation, Department of Marketing and Corporate Strategy, Kwame Nkrumah University of Science and Technology, Kumasi)*.
- Maulana, A., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Media Putra Nusantara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(5).
- Naa, A. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *“Jurnal of Renaissance”*, 2(02), 167-176.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13-22.

- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 188-197.
- Prasetio, D. D. P., Istiatin, I., & Hartono, S. (2019). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611-5631.
- Purwanto, Djoko (2003). Komunikasi Bisnis, Cetakan Pertama, Erlangga: Jakarta.
- Putri, A. K., & Holia, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 144-151.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(12).
- Ravianto, J. (2015). *Produktivitas dan Pengukuran*, Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge A. T. (2011) *perilaku Organisasi (Alih bahasa Angelia D dkk)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadikin, M. R., & Minanti, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Non Teknik PT Asuransi KPO Ambassador. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2), 253-266.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sangkota, M. (2020). Pengaruh Sikap Mental, Lingkungan Kerja dan Penghasilan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Muju Utara. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 32-37.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) (*Doctoral dissertation, Riau University*).

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. (10th ed) CV. Alfabeta.
- Sukmawati, A. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 102-109.
- Sumiyati, S., Masharyono, M., Pratama, K. F., & Purnama, R. (2016). The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia. In *2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship* (pp. 574-575). Atlantis Press.
- Suranti, Y., & Sisworo, B. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 175-180).
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (M. P. Rusydi Aananda (ed)). Citapustaka Media.
- Thoha, Miftah. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh Belas, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- 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 Daya Saing*, 22(2), 84-92.
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Wirawan, N. (2016). Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (statistika deskriptif). In *Statistika Deskriptif* (4th ed). Keraras Emas Denpasar Cetakan.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298-307.