JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.267

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat

Risma Febriyanti, Fadli Ilyas

[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta
Email Korespondensi: febriyantirisma60@gmail.com

ABSTRAK
Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang membutuhkan lingkungan kerja kondusif dan komunikasi kerja yang efektif. Perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja menjadi dasar perlunya pengujian lebih lanjut pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi terhadap 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas, serta uji koefisien regresi, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel serta data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 8,965 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 6,803 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 60,210 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,554, yang berarti bahwa 55,4% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi kerja, sedangkan 44,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjaga kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta meningkatkan efektivitas komunikasi, koordinasi, dan kejelasan instruksi kerja untuk mendukung produktivitas karyawan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dan komunikasi kerja dengan produktivitas karyawan.
Kata kunci: lingkungan kerja; komunikasi kerja; produktivitas kerja.

ABSTRACT
Employee productivity is an important factor in achieving company objectives, particularly in manufacturing companies that require a conducive work environment and effective work communication. Differences in previous research findings regarding the effect of work communication on productivity provide a basis for further investigation at PT Karya Adikita Galvanize, West Jakarta. This study aims to analyze the effects of the work environment and work communication on employee productivity, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation involving 100 respondents. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics version 27, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests consisting of normality, heteroscedasticity, multicollinearity, and linearity tests, as well as regression coefficient testing, t-test (partial test), F-test (simultaneous test), and coefficient of determination testing. The results indicate that the research instruments were valid and reliable, and the data were normally distributed, with an Asymp. Sig. value of 0.200. The t-test results show that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of

Received 09-10-2026; Revised 12-10-2026; Accepted 14-10-2026; Available Online 19-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0

8.965 and a significance level of less than 0.001. Work communication also has a positive and significant effect, with a t-value of 6.803 and a significance level of less than 0.001. The F-test results indicate that the work environment and work communication simultaneously have a significant effect on employee productivity, with an F-value of 60.210 and a significance level of less than 0.001. The coefficient of determination test shows an R-squared value of 0.554, meaning that 55.4% of the variation in employee productivity can be explained by the work environment and work communication, while the remaining 44.6% is explained by other factors outside the scope of this study. The findings imply that the company should maintain a safe and comfortable work environment and improve communication effectiveness, coordination, and clarity of work instructions to support employee productivity. Theoretically, this study is expected to contribute to human resource management literature, particularly regarding the relationship between the work environment, work communication, and employee productivity.
Keywords: work environment; work communication; employee productivity.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu indikator keberhasilannya adalah produktivitas kerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan dalam bekerja, sedangkan komunikasi yang efektif membantu memperjelas instruksi, memperlancar koordinasi, dan mengurangi kesalahan kerja.

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, komunikasi kerja berperan dalam penyampaian informasi dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan maupun antarkaryawan. Permasalahan komunikasi dapat muncul akibat perbedaan tingkat jabatan, ketidakjelasan instruksi, atau penggunaan bahasa yang kurang tepat sehingga berpotensi menghambat hubungan kerja (Massora, 2022) Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian (Zulfan Yusuf et al., 2024) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonalmemiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,838 dan koefisien determinasi sebesar 0,703. Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja pada objek yang diteliti. Meskipun demikian, hasil tersebut perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Permasalahan lingkungan kerja dan komunikasi relevan untuk dikaji pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi komponen dan aksesori kelistrikan untuk kebutuhan industri dan konstruksi. Kegiatan produksi memerlukan koordinasi yang baik, penyampaian instruksi yang jelas, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Namun, penelitian ini masih memerlukan data faktual perusahaan, seperti pencapaian target produksi, tingkat kesalahan kerja, atau keterlambatan penyelesaian pekerjaan, untuk memperkuat gambaran permasalahan produktivitas secara objektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, komunikasi interpersonal telah ditemukan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja. Namun, hasil tersebut belum cukup untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. Oleh karena itu, kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam penelitian ini terletak pada perlunya pengujian empiris terhadap kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks operasional PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat.

Kebaruan penelitian ini diarahkan pada pengujian lingkungan kerja dan komunikasi sebagai variabel independen serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen pada perusahaan manufaktur yang memerlukan koordinasi dan ketepatan pelaksanaan tugas. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga menguji pengaruh keduanya secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang bermanfaat bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, semangat, dan pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Winata, 2022),

lingkungan kerja adalah kondisi yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Teori yang mendasari hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja adalah Teori Lingkungan Kerja (Work Environment Theory), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dioperasionalkan melalui penerangan kerja, sirkulasi dan suhu udara, tingkat kebisingan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Dini Peristiwanti Ningsih, 2023).

Komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi, gagasan, instruksi, dan umpan balik antara individu maupun kelompok dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dan makna untuk mencapai tujuan bersama (Kholisoh, 2024). Teori yang mendasari variabel ini adalah Teori Komunikasi Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2021), yang menekankan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan kerja. Dalam penelitian ini, komunikasi kerja diukur melalui persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Devi Puspita Sari, 2022).

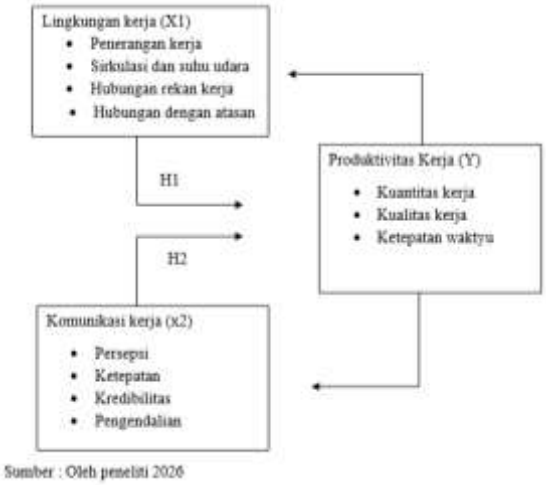
Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai tugas serta target perusahaan. Produktivitas kerja berkaitan dengan efisiensi produktif dan dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja (Alamsyah & Syariah, 2025). Teori yang relevan adalah Teori Produktivitas (*Productivity Theory*), yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, produktivitas diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Hastuti et al., 2021).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan dukungan, sedangkan komunikasi yang efektif memperjelas informasi, meningkatkan koordinasi, dan mengurangi kesalahan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut diduga meningkatkan produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian adalah PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi sehingga diperlukan Sebagian anggota populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel ini menggunakan rumus

Slovin dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden dari jumlah populasi 133 orang (Thabroni, 2021)penentuan jumlah slovin menggunakan rumus 5%, sebagai berikut :

Keterangan :
n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Tingkat Kesalahan (5%:0,05)
Perhitungan :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0{,}05)}$$
$$n = \frac{133}{1 + 0{,}25}$$
$$n = \frac{133}{1{,}332}$$
$$n = 99{,}81$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi **100 responden**. Teknik pengambilan sampel yang digunakan perlu disesuaikan dengan prosedur pemilihan responden yang benar-benar dilaksanakan dalam penelitian.

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%
Laki-laki	106	79,7 %
Perempuan	27	20,37%
Total	133	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan usia. Berdasarkan data yang tersedia, responden laki-laki tercatat sebanyak 106 orang (79,7%) dan perempuan sebanyak 27 orang (20,3%).

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Usia	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
17- 19 Tahun	0	0%
20 - 22 Tahun	15	11,3%
23-25 Tahun	53	39,8%
>25 Tahun	65	48,9%
Total	**133**	**100 %**

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan usia, sebanyak 15 orang (11,3%) berusia 20–22 tahun, 53 orang (39,8%) berusia 23–25 tahun, dan 65 orang (48,9%) berusia lebih dari 25 tahun. Data karakteristik tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi responden penelitian.

Pengumpulan data dilaksanakan pada **[cantumkan bulan dan tahun pengumpulan data sesuai pelaksanaan penelitian]**.

Tabel 4. Skala Linkert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Susanto et al., 2024

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan Google Form serta studi dokumentasi sebagai data pendukung. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi dan model regresi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,038, komunikasi kerja 4,082, dan produktivitas kerja karyawan 4,092. Ketiga variabel berada pada kategori baik. Rata-rata item lingkungan kerja berkisar 4,07–4,50, komunikasi kerja 3,96–4,15, dan produktivitas kerja 3,62–4,52.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Interpretasi
Lingkungan Kerja (X1)	4,038	Baik
Komunikasi Kerja (X2)	4,082	Baik
Produktivitas Kerja (Y)	4,092	Baik

Sumber: Hasil olah data SPSS V.27, 2026

4.2 Uji Kualitas Instrumen

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai Cronbach's Alpha setiap variabel juga lebih dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,660–0,841	0,924	Valid dan reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,633–0,808	0,910	Valid dan reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,676–0,818	0,892	Valid dan reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS V.27, 2026

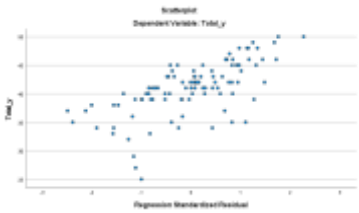
4.3 Uji Asumsi dan Model Regresi

Uji asumsi menunjukkan residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200). Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,428 untuk lingkungan kerja dan 0,660 untuk komunikasi kerja, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Nilai Tolerance 0,997 dan VIF 1,003 pada kedua variabel menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas. Nilai Deviation from Linearity sebesar 0,207 untuk lingkungan kerja dan 0,394 untuk komunikasi kerja menunjukkan hubungan linear dengan produktivitas kerja.

Tabel 7. Ringkasan Uji Asumsi

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,200	Residual normal
Heteroskedastisitas X1	Sig. = 0,428	Tidak terindikasi
Heteroskedastisitas X2	Sig. = 0,660	Tidak terindikasi
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,997; VIF 1,003	Tidak terindikasi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,997; VIF 1,003	Tidak terindikasi
Linearitas X1–Y	Deviation = 0,207	Linear
Linearitas X2–Y	Deviation = 0,394	Linear

Sumber: Hasil olah data SPSS V.27, 2026



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil regresi linear berganda menghasilkan konstanta sebesar 13,902, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,375, dan koefisien komunikasi kerja sebesar 0,291. Dengan demikian, persamaan regresi adalah $Y = 13{,}902 + 0{,}375X_1 + 0{,}291X_2$. Kedua koefisien bernilai positif, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	13,902	—	—	—

Lingkungan Kerja (X1)	0,375	8,965	< 0,001	Positif dan signifikan
Komunikasi Kerja (X2)	0,291	6,803	< 0,001	Positif dan signifikan

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27, 2026)

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Statistik	Sig.	Keputusan	Keterangan
H1: X1 → Y	t = 8,965	< 0,001	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
H2: X2 → Y	t = 6,803	< 0,001	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
H3: X1 dan X2 → Y	F = 60,210	< 0,001	Diterima	Model berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27, 2026)

Hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja memiliki koefisien 0,375, nilai t sebesar 8,965, dan p < 0,001. Hasil ini mendukung H1. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang melaporkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas. Bagi PT Karya Adikita Galvanize, hasil ini menjadi dasar untuk memperhatikan kondisi tempat kerja, keselamatan, dan hubungan antarpegawai.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,902	2,514		5,529	<,001			
	LingkunganKerjaX1	,375	,042	,609	8,965	<,001	,584	,673	,608
	KomunikasiKerjaX2	,291	,043	,462	6,803	<,001	,429	,568	,461

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaY

Sumber :Data Diolah SPSS 27

Komunikasi kerja memiliki koefisien 0,291, nilai t sebesar 6,803, dan p < 0,001, sehingga H2 didukung. Komunikasi yang jelas dapat membantu penyampaian instruksi, pembagian tugas, dan koordinasi. Temuan ini searah dengan penelitian Yusuf et al. (2024) mengenai komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja. Perusahaan dapat memperkuat kejelasan instruksi, umpan balik, serta koordinasi antara atasan dan karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1218,134	2	609,067	60,210	<,001[b]
	Residual	981,226	97	10,116		
	Total	2199,360	99			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaY

b. Predictors: (Constant), KomunikasiKerjaX2, LingkunganKerjaX1

Sumber :Data Diolah SPSS 27

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 60,210 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, model regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Arah pengaruh masing-masing variabel perlu dikonfirmasi melalui nilai koefisien regresi.

Nilai R Square sebesar 0,554 menunjukkan bahwa 55,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi kerja, sedangkan 44,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan kemampuan penjelasan model, bukan bukti bahwa kedua variabel merupakan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Kesimpulan
0,744	0,554	0,545	55,4% variasi produktivitas dijelaskan oleh model

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27, 2026)

4.5 Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan ZULFAN et al. (2024) yang menempatkan kondisi lingkungan sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas. Dalam konteks perusahaan manufaktur, aspek fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, serta hubungan kerja menjadi bagian yang mendukung kelancaran pekerjaan (Zulfan Yusuf et al., 2024).

Pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas menunjukkan pentingnya kejelasan informasi dan koordinasi. Hasil dari penelitian ini pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap produktivitas. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami instruksi, mengurangi kesalahan, dan memperlancar kerja sama. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat temuan bahwa kualitas komunikasi menjadi faktor penting dalam proses kerja.

Pengaruh simultan kedua variabel menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja atau komunikasi secara terpisah, tetapi juga kombinasi keduanya. Lingkungan yang mendukung perlu diikuti komunikasi yang efektif agar karyawan memperoleh kondisi kerja dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kontribusi sebesar 55,4% juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,375 dan komunikasi kerja sebesar 0,291 menunjukkan arah pengaruh positif, dengan catatan nilai tersebut perlu dipastikan kembali sesuai tabel Coefficients SPSS. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dan komunikasi internal yang efektif berkaitan dengan produktivitas karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,554 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi kerja dapat menjelaskan 55,4% variasi produktivitas kerja dalam model penelitian, sedangkan 44,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan efektivitas komunikasi sebagai bagian dari pengelolaan produktivitas.

5.2 Saran

Perusahaan disarankan mengevaluasi kondisi penerangan, kebisingan, suhu dan sirkulasi udara, serta kelayakan sarana kerja secara berkala. Hasil evaluasi sebaiknya dicatat dan ditindaklanjuti berdasarkan tingkat kebutuhan dan urgensi.

Pimpinan perlu memastikan instruksi kerja disampaikan secara jelas dan konsisten, misalnya melalui pengarahan singkat sebelum pekerjaan dimulai, pembagian tugas tertulis bila diperlukan, dan konfirmasi pemahaman karyawan. Mekanisme umpan balik rutin juga perlu disediakan agar kendala kerja dapat disampaikan dan ditindaklanjuti.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau memperluas karakteristik responden. Penggunaan data kuesioner dapat dilengkapi dengan wawancara, observasi, atau data produktivitas perusahaan agar hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, sehingga hasilnya perlu diterapkan pada konteks perusahaan lain secara hati-hati. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner yang menggambarkan persepsi responden dan belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja maupun produktivitas objektif.

REFERENSI

Alamsyah, O. R., & Syariah, M. B. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung) SKRIPSI Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*.

Devi Puspita Sari. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja*.

Dini Peristiwanti Ningsih, W. U. I. P. (2023). *Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja*. *13*, 26–36.

Hastuti, R. A., Bodroastuti, T., & Widiastuti, T. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. *Management and Accounting Expose*, *4*(1).

Kholisoh, N. (2024). *Komunikasi Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Massora, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata. In *Jurnal Manajemen Fe-Ub* (Vol. 10, Number 1).

Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *3*(1), 1–12.

Thabroni, G. (2021). (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Nuryani*.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Zulfan Yusuf, Geta Ambartiasari, M. Bakri, & Kasmaniar, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(6), 3154–3159. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3287