

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PT. SUPRA
MATRA ABADI- PMKS AEK NABARA.**

Yuniarti¹, Ade Parlaungan Nasution², dan Zulkifli Musannip Efendi Siregar³

Universitas Labuhan Batu,

*Email : * yunniarti045@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara Pengaruh Komunikasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi-PMKS Aek Nabara. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah 71 orang sebagai responden. pembagian kuesioner akan di lakukan pada karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Deskriptif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan menggali atau membangun satu proposi atau menjelaskan makna dibalik realita. Peneliti berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung di lapangan. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara Purposive Sampling terhadap konsumen dari karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Teknik *Purposive Sampling* diperoleh melalui proses Tanya jawab yang dilakukan Peneliti dan beberapa narasumber. Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi (X1), lingkungan (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Besar pengaruh adalah Artinya semakin baik Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja karyawan semakin baik pula Produktivitas Karyawan. Selanjutnya bahwa antara Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan hubungan yang erat. Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan, Disiplin, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significant effect simultaneously or partially between the Effect of Communication, Environment, and Work Discipline on Employee Productivity of PT. Supra Matra Abadi-PMKS Aek Nabara. The population in this study was 250 employees. Based on the Slovin formula, the sample size in this study was 71 people as respondents. distribution of questionnaires will be conducted on employees of PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara, Bilah Hulu District, Labuhanbatu Regency. This type of research uses descriptive quantitative methods. Research using a quantitative approach aims to explore or build a proposition or explain the meaning behind reality. Researchers are based on reality or events that take place in the field. Sampling of data sources is carried out by purposive sampling of consumers from employees of PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara, Bilah Hulu District, Labuhanbatu Regency. The purposive sampling technique was obtained through a question and answer process conducted by researchers and several sources. Simultaneous or partial test results show that communication (X1), environment (X2), work discipline (X3) on work productivity (Y). Great influence means that the better the Communication, Environment, Work Discipline, the better the Employee Productivity. Furthermore, that between Communication, Environment, Work Discipline on Employee Productivity shows a close relationship. Employee Productivity can be explained by Communication, Environment, Work Discipline by 65.4%. While the remaining 34.6% is explained by other factors not examined by this study, such as work environment, work climate, leadership, and so on.

Keywords: Communication, Environment, Discipline, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerjanya kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerjanya kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerjanya telah disetujui sebelumnya. (Panjaitan, 2020)

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia perindustrian semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya pertumbuhan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur di Negara berkembang khususnya di Indonesia. Seiring dengan banyaknya perusahaan manufaktur yang tumbuh di Indonesia, hal ini mengakibatkan semakin banyaknya persaingan dalam bidang industri tersebut. Ketika kita melihat dunia usaha saat ini banyak persaingan usaha yang semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, sebab tanpa adanya komunikasi yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan dunia usaha.

Adanya komunikasi dalam suatu perusahaan akan mendorong produktivitas kerja karyawan sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan perusahaan, adanya komunikasi antar karyawan sangatlah penting, tanpa adanya komunikasi maka tidak akan ada interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Menurut Hovland (dalam Sri Haryani, 2001:5) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Menurut Fatma (2008) komunikasi yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi. Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi Produktivitas merupakan hasil dari kinerja para karyawan, yang mana produktivitas akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan kerja, efisiensi waktu dan tenaga, serta sistem kerja yang baik (Dr. Soedarmayanti, 2001). Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja fisik karyawan. Menurut Demet (2012) menyatakan bahwa beberapa faktor di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kunci untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas,

moral, dan tingkat kenyamanan baik secara positif maupun negatif. Rina (2012) lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan agar dalam pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik. Hasil penelitian dari Ibojo (2012) dan Kodithuwakku (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. Begitu pentingnya lingkungan kerja fisik bagi karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi dalam perusahaan tidak lepas dari disiplin kerja yang diterapkan oleh anggota perusahaan. Hedy (2011) menyatakan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Robbins (2008 : 607) disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan di dalam melaksanakan pekerjaannya dengan teratur, tertib dan lancar.

Komarudin (dalam Ardana, 2012:121) menyatakan produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya. Produktivitas kerja bisa dikatakan sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan selalu berusaha meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan rendah. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal. Karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam

melaksanakan tugas. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, bahwa setiap tahap yang ditempuh untuk mencapai produktifitas kerja yang sangat mempengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tidak optimalnya disiplin kerja pegawai.

Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan mencapai produktivitas perusahaan dengan maksimal. Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan prestasi kerja yang maksimal, dalam arti tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua terkait dengan upaya untuk membandingkan input dengan realitas penggunaannya atau cara pelaksanaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan termasuk komunikasi, yang merupakan kunci untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam menyampaikan dan memahami tujuan. Kehadiran komunikasi antar karyawan sangat penting, karena mempengaruhi interaksi antar manusia dalam perusahaan. Negosiasi komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung pada keadaan dan keadaan individu. Oleh karena itu, tidak aneh jika di dalam perusahaan terdapat masalah, yaitu komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan. Jadi produktivitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting bagi keberhasilan perusahaan organisasi atau perusahaan, karena manusia adalah aset hidup yang harus dilindungi dan dikembangkan. Pertama, karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, harus ditanggapi dengan serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk mendorong anggota perusahaan agar mematuhi peraturan perusahaan. Menurut Mudiarta, dkk. (2011) perusahaan yang tidak didukung oleh disiplin yang baik akan menunjukkan gejala sebagai berikut, absensi yang tinggi, karyawan kurang semangat dan etos kerja, prestasi kerja turun, tujuan perusahaan yang telah ditentukan tidak akan tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Winaya (dalam Ardana, 2012:270) adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan

kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi. Produktifitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dari sumber yang di dapat, antara lain tidak tersedianya material dan kurangnya koordinasi antar kelompok kerja,(Mandala,2009); kondisi fisik dilapangan, ukuran besar proyek, kontrak kerja, (Daniel, 2009); Jenis pekerjaan, sumber daya manusia, Kondisi lingkungan kerja, persyaratan kontrak, dan metode kerja. Sumber daya manusia,menjadi inti dalam produktivitas perusahaan.

Produktivitas didefinisikan Handoko (2001:218) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan” Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut :“Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”

B. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Menurut Carl I.Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan ecara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Menurut Thomas M. Scheidel mengatakan bahwa komunikasi bertujuan untuk menyatakan dan mendukung identitas diri, membangun kontak sosial dengan orang sekitar dan untuk mempengaruhi orang lain agar merasa, berpikir atau bertindak seperti yang diinginkan. Namun tujuan berkomunikasi adalah untuk mengendalikan lingkungan fisik dan psikologi. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Sutrisna Dewi (2007 : 23) menyatakan bahwa fungsi-fungsi komunikasi ialah informatif, pengendalian (*Regulatory*), persuasif, integratif. Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan ataupun pesan dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan untuk menjalin komunikasi dengan baik. Komunikasi itu suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya,membangun hubungan antar sesama manusia, melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap orang lain.

Komunikasi adalah informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, figur dan grafik serta memberi, meyakinkan ucapaan dan tulisan. Jadi dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183). Lingkungan Kerja fisik merupakan keadaan disekitar lingkungan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011 : 28) faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan , getaran mekanisme, bau-bau, tata warna, dekorasi, musik, keamanan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk di dalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis (Horbert N. Casson, 2006). Pendapat ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup pelataran, bangunan kantor dan tata ruang kantor atau yang disebut kondisi atau lingkungan fisik serta kondisi jasmaniah tempat kerja.(Komaruddin, 2005).

D. Disiplin Kerja

Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Menurut Nitisemito (2012) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk mendorong anggota perusahaan agar dapat memenuhi peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mudiartha, dkk. (2001 : 229) suatu perusahaan yang tidak ditopang dengan disiplin yang baik akan terlihat suatu gejala-gejalanya yaitu tingkat kemangkiran tinggi, para karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, prestasi kerja menurun, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dapat terjadi. Disiplin kerja adalah suatu

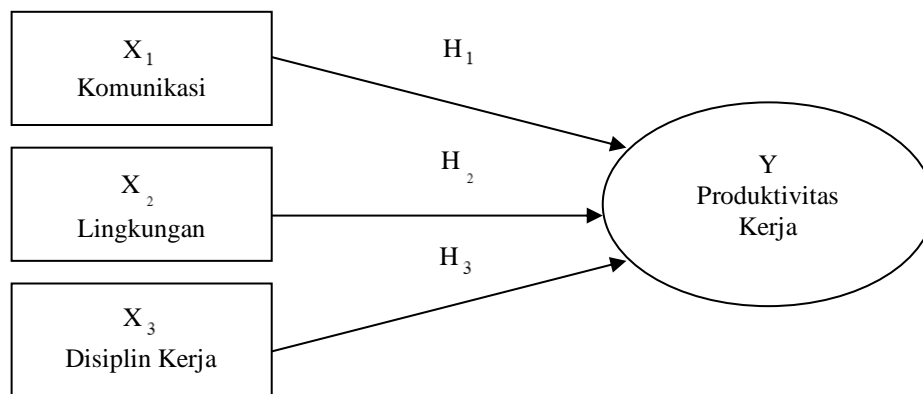
alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai,2004).

Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002:393), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

E. Kerangka Konseptual

Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan adalah hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan rendah. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal. Karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya peraturan ini diharapkan sikap dan perilaku karyawan khususnya karyawan PT. Supra Matra Abadi- Pmks Aek Nabara.

Menurut (Uma, 2011), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



HIPOTESIS:

Hipotesis 1 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hipotesis 2 : Diduga Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hipotesis 3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2013:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai Keputusan dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulanya. Populasi yang di ambil penelitian ini adalah karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu 250 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyanto (2013:116). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012) sebgai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+N e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang dapat di tolerir (e=0,10).

$$n = \frac{N}{(1 + N (e))^2} = \frac{250}{3,5} = 71 \text{ Orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah 71 orang sebagai responden. pembagian kuesioner akan di lakukan pada karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Deskriptif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan menggali atau membangun satu proposi

atau menjelaskan makna dibalik realita. Peneliti berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung di lapangan. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara Purposive Sampling terhadap konsumen dari karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Teknik *Purposive Sampling* diperoleh melalui proses Tanya jawab yang dilakukan Peneliti dan beberapa narasumber. Sumber data peneliti menggunakan dua sumber data untuk mencari dan mengumpulkan sumber data yang ada pada penelitian ini ialah berikut:

1. Data Primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan dan yang memerlukannya, data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden penelitian, seperti data hasil wawancara dan observasi yang langsung kepada karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.
2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung yang mampu memberikan tambahan serta penguatan terhadap data penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini seperti buku, jurnal, karya ilmiah, Koran, internet, tentang pengaruh stres kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi. Metode Observasi merupakan metode pengamatan yang didukung dengan pengumpulan dan pencatatan data secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti. Dalam konteks penelitian ini, metode observasi digunakan agar pokok permasalahan yang ada dapat diteliti secara langsung pada karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipasi dengan menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
2. Wawancara. Wawancara dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan pewawancara dengan sipenjawab atau peresponden dengan menggunakan metode wawancara semiterstruktur yaitu peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu dengan pelaksanaan lebih bebas. Dalam artian tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapat pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas. Pada konteks penelitian ini melakukan wawancara dengan karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.
3. Dokumentasi. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk lisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Jadi yang dalam penelitian ini data yang digunakan metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis.

Teknik Analisis Data. Analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah di lapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah,

sebelum terjun kelapangan dan berlangsung terus sampai penulis hasil penelitian. Verifikasi berarti memeriksa kebenaran laporan kemudian menyimpulkan hasil temuan yang didapat berdasarkan teknik pengumpulan data, atau juga metode strategi bisnis dan bertahan hidup serta pengalaman individual.

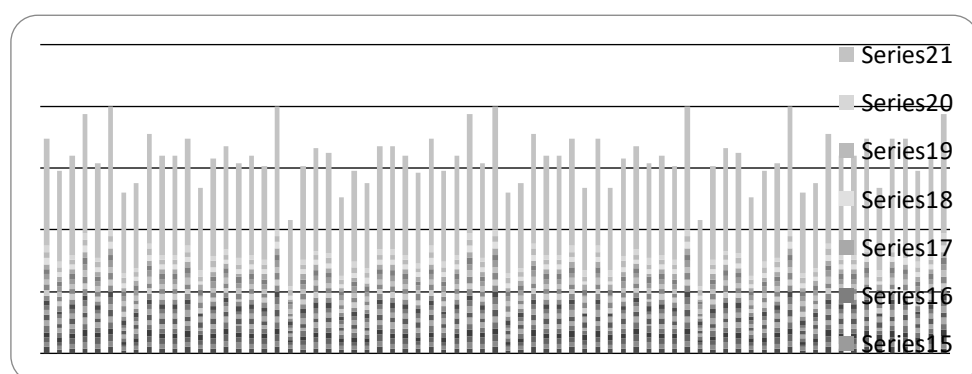
- a. Analisis sebelum di lapangan. Peneliti kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Focus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian masuk ke lapangan.
- b. Analisis data di lapangan model miles dan huberman. Miles dan Huberman menggunakan aktivitas dalam analisis data, yaitu: data *collection*, *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

Langkah-langkah analisis data dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. *Data collection*, adalah langkah pertama pada penelitian kualitatif yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah di analisis dirasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu hingga diperoleh data yang dianggap kredibel.
2. *Data Reduction* (reduksi data), adalah data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci, semakin lama peneliti ke lapangan, maka akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
3. *Data Display* (Penyajian Data), setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.
4. *Conclusion Drawing/verification*, langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Data Dari Responden



2) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) yaitu Komunikasi (X_1), Lingkungan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan software SPSS for windows. Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1,961	1,476		1,329	,187
	Komunikasi	,394	,063	,456	6,235	,000
	Lingkungan	,321	,057	,397	5,593	,000
	Disiplin Kerja	,184	,062	,203	2,994	,004

a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan.

b. Sumber : Hasil Penelitian (2022).

Dari Tabel 4.1 diketahui kolom Unstandardized Coefficients pada bagian b diperoleh nilai b_1 Komunikasi sebesar 0,394, b_2 Lingkungan sebesar 0,321, dan b_3 Disiplin Kerja sebesar 0,184, dan nilai konstanta (a) adalah 1,961 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,961 + 0,394 X_1 + 0,321 X_2 + 0,184 X_3 + e$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 1,961, artinya jika variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1), Lingkungan (X_2), Disiplin Kerja (X_3), bernilai nol, maka Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu tetap sebesar 1,961.
- Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,394, artinya jika faktor Komunikasi di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu akan naik sebesar 0,394 satuan.
- Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,321, artinya jika variabel Lingkungan di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu akan naik sebesar 0,321 satuan.
- Koefisien regresi X_3 (b_3) = 0,184, artinya jika variabel Disiplin Kerja di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu akan naik sebesar 0,184 satuan.

3) Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Komunikasi (X_1), Lingkungan (X_2), Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,654	908

Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,816$ berarti hubungan variabel Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 81,6%. Artinya memiliki hubungan yang erat.
- b. $R Square$ sebesar 0,666 berarti 66,6% faktor-faktor Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 34,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. $Adjusted R Square$ sebesar 0,654 berarti 65,4% faktor-faktor Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 34,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain.

4) Uji Hipotesis dengan Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1), Lingkungan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Hasil pengolahan dari Uji T dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji T
Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1,961	1,476		1,329	,187
	Komunikasi	,394	,063	,456	6,235	,000
	Lingkungan	,321	,057	,397	5,593	,000
	Disiplin Kerja	,184	,062	,203	2,994	,004

a. Dependent Variable : Produktivitas Karyawan.

b. Sumber : Hasil Penelitian (2022).

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1).

Terlihat pada kolom T variabel Komunikasi (X_1) mempunyai nilai thitung (6,235) > ttabel (1,658) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,10 atau nilai signifikan 0,000 < 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Artinya jika ditingkatkan variabel Komunikasi sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,394 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X_2).

Pada kolom T variabel Lingkungan (X_2) thitung (5,593) > ttabel (1,658) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,10 atau nilai signifikan 0,000 < 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Lingkungan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Artinya jika ditingkatkan variabel Lingkungan sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,321 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan Efektivitas Kerja Kar Produktivitas Karyawan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X_3).

Pada kolom T variabel Disiplin Kerja (X_3) thitung (2,994) > ttabel (1,658) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,10 atau nilai signifikan 0,004 < 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Artinya jika ditingkatkan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,184 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis (X_1), (X_2), (X_3).

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,621	3	45,540	55,231	,000 ^b
	Residual	68,437	67	,825		
	Total	205,057	70			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan.
 - b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja.
- Sumber : Hasil Penelitian (2022).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} digunakan derajat kebebasan (df) yaitu $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel. Maka diperoleh $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = n - k = 71 - 4 = 67$ pada $\alpha = 0,10$. Selanjutnya perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} menunjukkan $F_{hitung} (55,231) > F_{tabel} (2,930)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,10$. Hasil ini berarti bahwa Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian.

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 71 responden pada karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, hasil analisis regresi linier berganda pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Selain itu melalui uji t diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang ditandai dengan nilai $t_{hitung} (6,235) > t_{tabel} (1,658)$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,10$. Artinya apabila karyawan tidak memiliki Komunikasi maka Produktivitas Karyawan juga akan meningkat pula. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya yaitu produktivitas karyawan yang baik yang akan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar tujuan

dari perusahaan itu bisa terwujud. faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang produktivitas karyawan itu adalah komunikasi yang baik oleh pihak perusahaan dengan seluruh karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Komunikasi merupakan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi kesalah pahaman antara keduanya. Selain menjadi kunci pembuka, komunikasi juga menjadi kunci utama terbentuknya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan rekan kerja lainnya agar perusahaan maju sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sri Astuti Pratminingsih, 2006).

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada koefisien regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Melalui uji t diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang ditandai dengan nilai t_{hitung} (5,593) > t_{tabel} (1,658) dan angka signifikansi $0,000 < 0,10$. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda pada koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif. Selain itu melalui uji t diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang ditandai dengan nilai t_{hitung} (2,994) > t_{tabel} (1,658) dan angka signifikansi $0,004 < 0,10$. Disiplin kerja berpengaruh untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, menjamin terpeliharanya tata tertib serta untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan kesalahan, maka dibuatlah peraturan tentang kedisiplinan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan yang dilanggar oleh karyawan yang diatur dalam peraturan perusahaan. Dari peraturan tersebut, maka setiap ucapan, tulisan dan perbuatan yang melanggar peraturan adalah pelanggaran disiplin. Dengan adanya peraturan ini diharapkan sikap dan perilaku karyawan khususnya karyawan . Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terbukti membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil uji F yang

ditandai dengan nilai $F_{hitung} (55,231) > F_{tabel} (2,930)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,10$. Artinya semakin baik Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja karyawan semakin baik pula Produktivitas Karyawan. Selanjutnya bahwa antara Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan hubungan yang erat. Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN.

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $t_{hitung} (6,235) > t_{tabel} (1,658)$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,10$.
2. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $t_{hitung} (5,593) > t_{tabel} (1,658)$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,10$.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai $t_{hitung} (2,994) > t_{tabel} (1,658)$ dan angka signifikansi $0,004 < 0,10$.
4. Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Supra Matra Abadi PMKS Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.
5. Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan, Disiplin Kerja sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Saran.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih meningkatkan perhatian pada penyampaian informasi atau perintah yang akan disampaikan terhadap karyawan, agar karyawan dapat mengerti dengan jelas apa yang disampaikan pimpinan perusahaan.
2. Komunikasi yang efektif akan memperlancar kegiatan karyawan dalam bekerja.
3. Pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kebersihan yang ada di dalam perusahaan, karena kebersihan akan mencerminkan bagaimana kinerja dari karyawan dalam perusahaan tersebut. Kebersihan yang terjaga akan membuat atmosfer di lingkungan kerja karyawan akan lebih baik dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

4. Pihak manajemen perusahaan agar lebih tegas memberikan sanksi terhadap karyawan yang telah melanggar peraturan, agar karyawan lebih bisa disiplin terhadap peraturan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Vol. 3, Issue 2).
- [2] [Http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/7/7](http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/7/7)
- [3] Kompensasi, P., Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ira Agustini, D., Jurnal Dela Nurlit Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pt Bali Daksina Wisat Sofia Wijaya Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komit Men Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Peng, R. Di, & Supart, W. (2020).
- [4] Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8, 2–29.
- [5] [Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P9](https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P9)
- [6] Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). *Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 4(1), 15–20.
- [7] Usman, I. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Allo Jaya Di Bontang*. 4(3), 911–922.
- [8] Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Denso Indonesia Departemen Production Control Dan Logistic. In *Jurnal Manajemen Fe-Ub* (Vol. 9, Issue 1).
- [9] Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., Harahap, N. R., Islam, U., & Utara, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. In *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (Jram)* (Vol. 7, Issue 2).
- [10] Pendidikan, M., Pendidikan, M., Widodo, S., & Kewarganegaraan, P. (2017). *Teknik Pengambilan Keputusan Dalam Menentukan Model Manajemen Pendidikan Menengah*. 2, 135–145.
- [11] Alam, S. (N.D.). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- [12] Febrianto, Dkk. (2016). “Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv. Duta Karya Semarang”. *Journal Of Management*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- [13] Hasibuan, Malayu Sp. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.