

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda

Adeliya Syita Widyarma^{1*}, Askiah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: adeliyasyita22@gmail.com

Diterima: 18/07/21

Revisi: 20/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Metodologi: Menggunakan metode sampel total untuk mengumpulkan data melalui kuesioner kepada dan akan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Manfaat: Penelitian ini menghasilkan manfaat sebagai sarana pembelajaran dan menambah wawasan mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Abstract

Purpose of study: To analyze the influence of work communication on employee productivity at PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda City.

Methodology: Using the total sample method to collect data through a questionnaire to and will be analyzed using simple linear regression

Results: his study shows that work communication has a significant effect on the work productivity of employees of PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda city.

Applications: this research produces benefits as a learning tool, adds insight into the effect of work communication on work productivity, and is expected to be a reference for further research that will have an impact on increasing company productivity.

Kata kunci: *Komunikasi, Produktivitas, SDM*

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan ketika melaksanakan aktivitasnya, baik dari perusahaan yang berkecimpung di bidang manufaktur, perdagangan juga jasa akan berusaha buat mencapai goals yang sudah ditetapkan sebelumnya yang tentunya berkaitan dengan produktivitas. (Figueroa, 2011) menjelaskan dukungan organisasional cara sebuah organisasi yang bertujuan untuk menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Sedangkan Dukungan kerja menurut Hsieh, (2012) mengatakan bahwa dukungan organisasi adalah sejauh mana tingkat kebijakan organisasi dalam menghargai kontribusi anggotanya dan tingkat kepedulian dengan kesejahteraan mereka. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara input dan output yang diukur dari besaran sumber daya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produk yang diukur pada kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno., 2015).

Secara umum Produktivitas kerja diartikan menjadi interaksi antara output konkret juga fisik (barang-barang atau jasa) menggunakan input yg sebenarnya. Misalnya saja "Produktivitas merupakan berukuran efisiensi produktif". Suatu perbandingan output & input. Input seringkali dibatasi dengan Input tenaga kerja, adapun keluaran diukur pada kesatuan fisik bentuk & nilai. Produktivitas bisa dicermati berdasarkan kemampuan seseorang karyawan atau staff pada suatu perusahaan pada berproduksi dibandingkan menggunakan input yg digunakan, seseorang karyawan pada suatu perusahaan

atau instansi bisa dikatakan produktif bila bisa membentuk pekerjaan dengan jangka saat yg singkat & sinkron dengan tujuan yg dibutuhkan perusahaan. Menurut [Massoudi \(2018\)](#), sebagian besar keberhasilan suatu organisasi bergantung pada tingkat produktivitas tenaga kerjanya, sehingga karyawan merupakan pertimbangan penting bagi bisnis.

Secara umum Produktivitas kerja diartikan menjadi interaksi antara output konkret juga fisik (barang-barang atau jasa) menggunakan input yg sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas merupakan berukuran efisiensi produktif”. Suatu perbandingan output & input. Input seringkali dibatasi dengan Input tenaga kerja, adapun keluaran diukur pada kesatuan fisik bentuk & nilai. Produktivitas bisa dicermati berdasarkan kemampuan seseorang karyawan atau staff pada suatu perusahaan pada berproduksi dibandingkan menggunakan input yg digunakan, seseorang karyawan pada suatu perusahaan atau instansi bisa dikatakan produktif bila bisa membentuk pekerjaan dengan jangka saat yg singkat & sinkron dengan tujuan yg dibutuhkan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ([Busro, 2018](#)), antara lain:

- 1) Motivasi Kerja Karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap Etika Kerja

Hubungan baik yang terjalin diantara berbagai sektor menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Salah satu hal yang terpenting dalam menjalin sebuah hubungan adalah komunikasi. Komunikasi memiliki fungsi organisasi dan sosial seperti menginformasikan sebagai penyampai informasi, petunjuk, mengungkapkan sesuatu, keinginan, menjalin hubungan dan memecahkan masalah ([Karaman, 2019](#)). Handoko dalam [Saerang, dkk \(2018\)](#) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi merupakan pemindahan dan pemahaman makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik ([Marwansyah, 2016](#)). Komunikasi umumnya terbagi sebagai 2 yaitu komunikasi ekspresi & komunikasi nonverbal karena salah satu hal yg paling diperhatikan dalam waktu kita berkomunikasi merupakan apa yg disampaikan oleh seseorang komunikator terhadap komunikan, atau menggunakan istilah lain mengenai materi atau hal apa saja yg sebagai bahan pembicaraan yg sedang diperbincangkan. Komunikasi ekspresi merupakan komunikasi yg memakai istilah-istilah melalui ekspresi juga tulisan. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan merupakan efek dari komunikasi yg efektif yg sudah diterapkan & sudah ditetapkan di perusahaan itu sendiri, supaya para karyawan yg sudah menerima perintah atau tugas baru bisa mengerjakannya dengan baik & benar. Kedua hal tadi saling berhubungan, dikarenakan pada perusahaan harus ada kerjasama yg baik antar anggotanya buat menjalankan & menghidupkan perusahaan, supaya perusahaan lebih maju & bisa bersaing daripada perusahaan lainnya.

Menurut [Mangkunegara \(2013\)](#), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

1) Keterampilan

Keterampilan pengirim menjadi pengirim informasi, kode, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis juga lisan. Sedangkan keterampilan penerima yaitu keterampilan pada mendengar & membaca pesan sangat penting.

2) Sikap

Sikap Pengirim berpengaruh dalam penerima, begitu perilaku penerima berpengaruh dalam pengirim.

3) Pengetahuan.

Pengirim yg memiliki pengetahuan luas & menguasai materi yg disampaikan akan bisa menginformasikan pada penerima se jelas mungkin. Dengan demikian penerima, pengetahuan sangat berpengaruh juga pada komunikasi.

4) Media saluran komunikasi.

Media saluran komunikasi sangat membantu pada penyampaian ide, informasi, atau pesan pada penerima. Media saluran komunikasi yg dipakai sangat berpengaruh pada penerimaan idea atau pesan.

Sedangkan, masih menurut [Mangkunegara \(2013\)](#), rintangan yang terjadi di dalam komunikasi mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Rintangan langsung yg dimaksud adanya kendala langsung yg ditimbulkan lantaran emosi, indera alat yg terganggu, norma yg berlaku dalam kebiasaan atau nilai budaya tertentu.
- 2) Rintangan fisik yg dimaksud merupakan terlalu jauh jeda loka berkomunikasi antara pengirim pesan & penerima pesan. Dalam hal ini dibutuhkan media komunikasi misalnya telepon, indera pengeras suara, & lain sebagainya.
- 3) Sedangkan rintangan bahasa adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata.

PT. Sanggar Sarana Baja merupakan salah satu teknik industri yang terkemuka di bidang pertambangan dan energi yang bergerak dalam bidang manufaktur dan tersebar di berbagai lokasi baik di dalam kota maupun di luar pulau. Perbedaan

jarak dan kebudayaan serta letak geografis tentu menjadi masalah tersendiri bagi tiap-tiap lokasi kerja. Hal ini tentunya membuat komunikasi menjadi hal penting agar segala informasi baik yang ada di dalam lokasi kerja maupun komunikasinya dengan kantor pusat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Hasanah \(2016\)](#) dan [Istiatin \(2019\)](#) serta [Nursiah \(2019\)](#) di lokasi berbeda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas suatu perusahaan. Oleh karena hal itu, peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut di PT. Sanggar Sarana Baja kota Samarinda sehingga penelitian ini akan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda”**.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian bisa ditinjau berdasarkan metode penelitian yg dipakai dalam sebuah penelitian & jenis penelitian pada dikategorikan sebagai 2 metode, yaitu kualitatif & kuantitatif & pada penelitian ini, definisi berdasarkan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yg dimulai berdasarkan sebuah teori & tertuju dalam data, berdasarkan output data tadi akan membentuk sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yg dipakai pada penelitian tadi. Sedangkan buat definisi berdasarkan metode kualitatif merupakan penelitian yg bersifat deskriptif atau bisa pula dikatakan metode yg memakai analisis pendekatan induktif.

Pada jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data dari metode kuantitatif tersebut akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, serta dengan adanya hasil data yang diperoleh, peneliti dapat mengetahui latar belakang perusahaan yang juga akan menunjang penelitian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Data dari metode kuantitatif tersebut akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, serta dengan adanya hasil data yang diperoleh, peneliti dapat mengetahui latar belakang perusahaan yang juga akan menunjang penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda yang terdiri dari 50 orang. Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sugiyono \(2013\)](#). Seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 ([Arikunto, 2013](#)). Peneliti akan mengumpulkan data dari responden menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara serta dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik angket merupakan sebuah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Pada penelitian ini akan menggunakan teknik angket yaitu membagikan kuesioner yang berisi pernyataan yang harus diisi oleh responden berdasarkan sampel yang diperlukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Karyawan yang akan dijadikan responden penelitian berjumlah sebanyak 50 orang, untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk google form, yang bisa langsung di isi melalui link pada handphone masing-masing karyawan perusahaan.

Hasil kuesioner akan diubah menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang tentang fenomena sosial ([Sugiyono, 2013](#)). Hasil perubahan dari kuesioner dengan skala *Likert* selanjutnya akan diolah menggunakan SPSS dan ditafsirkan berdasarkan hasil dari uji-uji yang perlu dilakukan sehingga dapat ditampilkan dan disimpulkan hasil dari penelitian ini.

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian dijelaskan dalam [tabel 1](#) sebagai berikut.

Tabel 1. Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Pengukuran |
|-------------------------|---|---------------------|
| Komunikasi Kerja (X1) | 1. Komunikasi dengan atasan | Skala <i>Likert</i> |
| | 2. Komunikasi dengan bawahan | |
| | 3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja | |
| (Robbins, 2012) | | |
| Produktivitas Kerja (Y) | 1. Kemampuan | Skala <i>Likert</i> |
| | 2. Berusaha meningkatkan hasil | |
| | 3. Semangat Kerja | |
| | 4. Pengembangan diri | |
| | 5. Mutu | |
| | 6. Efisiensi | |
| (Sutrisno, 2016) | | |

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Sanggar Sarana Baja didirikan di Jakarta pada tanggal 19 maret 1977. PT. Sanggar Sarana Baja adalah salah satu perusahaan teknik industri terkemuka di industri pertambangan dan energi PT. Sanggar Sarana Baja bergerak dalam bidang manufaktur khususnya untuk industri migas, pertambangan dan industrial, adapun perusahaan yang bekerja sama dalam bidang manufaktur yang terkait dengan produk dari CAT (Caterpillar Inc) untuk PT. Trakindo Utama. Kegiatan ini berlangsung hingga saat ini dimana mayoritas pekerjaannya dikerjakan pada lokasi pertambangan. Selain di pertambangan, dan perkembangan selanjutnya hingga sekarang, serta penyerapan-penyerapan tenaga kerja dijelaskan secara singkat sebagai berikut PT. Sanggar Sarana Baja di tahun 1983 memulai untuk mengembangkan mendukung dalam bidang minyak dan gas, petrokimia dan industri pembangkit listrik. Dan pada tahun 2001 SSB fokus terhadap pelayanan produk kebutuhan di area tambang, minyak dan gas melalui dua divisi barunya yang disebut SSBS (Site Service Division) dan SSBR (Remanufacturing Division). Pada tahun 2002 PT. Sanggar Sarana Baja pemindahan kepemilikan perusahaan asset utama dari PT. Porter Rekayasa Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi manufaktur dan mendirikan divisi baru yang bernama PT. Sanggar Sarana Baja Transport SSBT layanan kami yang akan berguna dan mendukung untuk di bidang transport alat-alat kepentingan dan kegiatan operasional bisnis pada perusahaan. PT. Sanggar Sarana Baja tersebar pada 10 lokasi yang berbeda dan lebih dari 2000 pekerja yang berkompeten di bidangnya. Salah satunya PT. Sanggar Sarana Baja yang terletak di kota Samarinda di Jl. H. M Ardans No. 56, Ring Road 3, kelurahan Air Putih kota Samarinda. PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda adalah kantor pusat untuk di area Samarinda.

Adapun tanggung jawab atau banding customer perusahaan dalam memberikan pelayanan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerapkan kualitas, kesehatan, keselamatan dan lingkungan dalam sistem manajemen secara konsisten
- 2) Mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan untuk semua tingkatan karyawan untuk meningkatkan produktivitas
- 3) Mematuhi regulasi yang terkait dengan produk, aktivitas, kesehatan, keselamatan dan lingkungan
- 4) Mencegah cedera dan penurunan kesehatan serta pencemaran lingkungan yang dipengaruhi oleh aktivitas produksi
- 5) Melakukan upaya perbaikan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas, kesehatan, keselamatan dan kinerja lingkungan.

3.2. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung |
|----------------------|------|----------|
| Komunikasi Kerja (X) | KK1 | 0,436 |
| | KK2 | 0,436 |
| | KK3 | 0,470 |
| Produktivitas Kerja | PK1 | 0,736 |
| | PK2 | 0,837 |
| | PK3 | 0,854 |
| | PK4 | 0,642 |
| | PK5 | 0,837 |
| | PK6 | 0,825 |

Uji validitas adalah bisa dikatakan valid apabila r hitung lebih > dari r tabel (0,278). Dalam penelitian ini telah ditemukan r tabel sebesar > 0.278. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung untuk semua item pernyataan kedua variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel (0,278) sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komunikasi kerja dan produktivitas dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Item | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Komunikasi Kerja (X) | 0,937 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,863 | Reliabel |

Reliabilitas adalah ukuran kehandalan atau reliabilitas suatu alat ukur, untuk menilai reliabel atau tidaknya suatu alat ukur dinilai dengan melihat koefisien reliabilitasnya. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* kedua variabel lebih dari 0,6 dimana menurut Sugiyono (2013) sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Pengelompokan Kategori Interval

| Interval Nilai Bobot | Kategori |
|----------------------|---------------|
| 1 – 1,79 | Sangat Rendah |
| 1,8 – 2,5 | Rendah |
| 2,6 – 3,3 | Netral |
| 3,4 – 4,1 | Tinggi |
| 4,2 – 5 | Sangat Tinggi |

Tabel 4 merupakan pengelompokan interval yang digunakan untuk menganalisis rentang skala. Batas rentang skala perlu ditentukan untuk menjelaskan data secara kualitatif. Interpretasi terhadap skor total variabel ditentukan dengan melihat

rata-rata skor total respon, yaitu skor total dibagi dengan jumlah responden dan jumlah indikator. Rumus yang digunakan adalah:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kategori}} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad (1)$$

Tabel 5. Kategori Item Pertanyaan Komunikasi Kerja

| Kode | Item Pertanyaan | Total Skor | Rata-Rata | Kategori |
|------|---|------------|-----------|----------|
| X1 | Saya diberikan ruang yang cukup oleh perusahaan untuk dapat berdiskusi secara aktif dengan atasan baik secara langsung maupun melalui media sosial | 200 | 4 | Tinggi |
| X2 | Saya diberikan ruang yang cukup oleh perusahaan untuk dapat berdiskusi secara aktif dengan bawahan baik secara langsung maupun melalui media sosial | 199 | 3,98 | Tinggi |
| X3 | Saya diberikan ruang yang cukup oleh perusahaan untuk dapat berdiskusi secara aktif dengan rekan kerja baik secara langsung maupun melalui media sosial | 202 | 4 | Tinggi |

Tanggapan responden terhadap variabel komunikasi kerja yang ditunjukkan pada tabel 5 dapat diketahui skor indikator pengikutnya meyakini kebenaran dalam cara berkomunikasi dalam bekerja memiliki rata-rata skor sebesar 3,98 hingga 4,04 yang termasuk dalam rentang 3,4 – 4,1 dengan kriteria Tinggi.

Tabel 6. Kategori Item Pertanyaan Produktivitas

| Kode | Item Pertanyaan | Total Skor | Rata-Rata | Kategori |
|------|---|------------|-----------|---------------|
| Y1 | Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya | 205 | 4,1 | Tinggi |
| Y2 | Saya mampu mengerjakan tugas sesuai target yang diinginkan perusahaan | 205 | 4,1 | Tinggi |
| Y3 | Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya | 199 | 3,98 | Tinggi |
| Y4 | Saya selalu berusaha meningkatkan kapasitas diri untuk meningkatkan kualitas kerja | 207 | 4,14 | Sangat Tinggi |
| Y5 | Saya merasa bahwa pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan | 203 | 4,06 | Tinggi |
| Y6 | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan | 206 | 4,12 | Sangat Tinggi |

Tanggapan responden terhadap Produktivitas kerja di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda yang ditunjukkan pada tabel 6 dapat diketahui skor indikator pengikutnya meyakini kebenaran produktivitas dalam bekerja memiliki rata-rata skor sebesar 3,98 hingga 4,14 yang termasuk dalam rentang 3,4 – 4,1 dan 4,2 - 5 dengan kriteria tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square |
|-------|------|----------|
| 1 | ,224 | .208 |

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai R adalah 0,224 yang artinya komunikasi kerja memiliki korelasi positif tetapi lemah terhadap produktivitas kerja yaitu hanya sebesar 22,4% dan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | | |
|------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 (Constant) | 16,728 | 2,108 | | 7,935 | ,000 |
| Komunikasi Kerja | ,647 | ,174 | ,474 | 3,726 | ,001 |

Hasil uji regresi linier pada [tabel 8](#) dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B1 X1 \quad (2)$$

$$Y = 16,728 + 0,647 X1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Variabel Produktivitas Kerja pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda (Y) yang nilainya di prediksi atau dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Kerja (X).

a = 16,728 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari produktivitas kerja jika nilai dari komunikasi kerja adalah 0.

b = 0,647 merupakan slope atau koefisien arah variabel Komunikasi Kerja (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,647 dengan tanda signifikan. Artinya Komunikasi Kerja yang digunakan oleh seorang atasan, bawahan dan juga sesama rekan kerja dapat membuat atasan dan juga karyawan dapat berkomunikasi dengan baik.

Dari hasil analisis dapat di ketahui bagaimana berkomunikasi dengan aktif dengan atasan, bawahan, dan juga rekan kerja. Hal ini berdampak signifikan pada komunikasi kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai sebuah tujuan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Jika nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi kerja bertambah 1% atau nilai 1 maka produktivitas kerja akan meningkat, karena semakin bertambahnya nilai b akan semakin meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, sebaliknya pula jika nilai b menurun maka diduga tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada hasil yang ditunjukkan [tabel 8](#) juga dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,726 dan nilai signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (0,278) dan hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dalam penelitian ini komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

3.3. Diskusi

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Berdasarkan rata-rata skor keseluruhannya ngada, untuk variable komunikasi kerja dengan 3 indikator yaitu 4 berada pada rentang kategori skor 3,4–4,1 berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi pada PT. Sanggar Sarana Bajadi kota Samarinda memiliki tingkat pengaruh yang tinggi terhadap perusahaan. Komunikasi membawa pengaruh positif bagi seluruh karyawan dan juga atasan. Hal ini akan terlihat dari cara mereka berkomunikasi dengan atasan dan juga karyawan lainnya yang ada dalam perusahaan sehingga dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan [Hasanah \(2016\)](#) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. [Istiatin \(2019\)](#) dalam penelitiannya yang berjudul “Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri” juga menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Begitu pula penelitian oleh [Nursiah \(2019\)](#) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leather Di Tangerang”. *Penelitian* tersebut menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini masih relevan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan terbukti di beberapa lokasi penelitian variabel komunikasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang didapat dalam variabel komunikasi mendapatkan tanggapan karyawan secara keseluruhan yang berada dalam kategori baik. Berkomunikasi dengan atasan, berkomunikasi dengan bawahan, dan berkomunikasi sesama rekan kerja termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja mendapatkan tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dalam kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi masuk ke dalam kategori baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini telah menghasilkan kesimpulan yang mungkin dapat membantu pihak-pihak terkait dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pentingnya penelitian lanjutan tentang variabel lain yang berkemungkinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sangat dibutuhkan. Mengingat dalam penelitian ini komunikasi kerja hanya memberikan korelasi yang lemah terhadap produktivitas. Serta tetap mempertahankan komunikasi kerja yang baik untuk memperlancar kebijakan-kebijakan yang menopang keseimbangan produktivitas perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Askiah, S.E., M.Si. dan kepada seluruh pihak kampus karena dengan adanya sistem KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ini telah membantu dan mendukung saya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Figuroa. (2011). *Psychological Well-Being, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Amongst Chilean Prison Employees*. *Journal of Psychological Behaviour*. Vol 6, No 13. pp. 91-99.
- Hasanah. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Hsieh. (2012). *The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180–90.
- Istiatin. (2019). *Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri Dwi*. 03(1), 28–34.
- Karaman. (2019). Communication and Productivity with Guests at Front Office; A Qualitative Study on Hotels. *Journal of International Management and Social Researches*, 6(11), 186–196. www.uysad.com
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Massoudi, dkk (2018). *The Consequence of Work Environment on Employees Productivity*. September. <https://doi.org/10.9790/487X-1901033542>
- Nursiah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Saerang. (2018). *the Influence of Workload , Job Stress , and Effective Communication Towards Employee ' S Productivity At Cv . Kombos Manado Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap*. 6(3), 1318–1327.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 206-215