

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERIKANAN NUSANTARA (PERSERO) CABANG SORONG

Rizka Cintya Edwar^{1*}, Muhammad Amin², Leon Mitra Harju³

^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih

²Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong

Email: rizka.edwar@feb.uncen.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and communication on employee work productivity at PT. Perikanan Nusantara (Persero) Sorong Branch. This study uses a quantitative method with a sample of 31 employees. Quantitative data used in this study using a Likert scale and the analysis used in this study is multiple linear regression analysis and then the data is processed using SPSS 20. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity and communication has a positive and insignificant effect on employee work productivity.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 31 karyawan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dan kemudian data diolah menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik. Untuk memiliki orang-orang yang produktif perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk para karyawannya. Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan (Nursiah, 2019). Menurut Tohardi dalam (Trisnawaty & Parwoto, 2021) Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sinungan dalam (Nursiah, 2019) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Penentu maksimal dan tidaknya produktivitas dalam organisasi diyakini oleh para ahli mempunyai hubungan yang erat dengan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati dalam (Madjidu *et al.*, 2022) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sunyoto dalam (Datu *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, keamanan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja dan akan membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Yusuf & Asep dalam (Mulyono *et al.*, 2022) Komunikasi merupakan urat nadi dalam setiap aktivitas sehari-hari, karena dengan melalui komunikasi

akan tercipta saling pengertian antara individu satu dengan individu yang lainnya, sekaligus bisa meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luhut dalam (Anggraeni *et al.*, 2020) menemukan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tingkat komunikasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Perikanan Nusantara (persero) cabang sorong merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang industri perikanan. Sebagai perusahaan, PT Perikanan Nusantara berperan strategis dalam industri perikanan, memanfaatkan kapal penangkap ikan untuk menangkap ikan secara efisien dan berkelanjutan. Di sektor ini, perusahaan perikanan seringkali memiliki produk atau segmen usaha yang berbeda. Namun Pada PT. Perikanan cabang sorong sendiri hanya memiliki beberapa segmen usaha yaitu penangkapan, produksi dan pemasaran hasil perikanan.

Selama perkembangannya, PT Perikanan Nusantara (Persero) mengalami kendala dibagian produksi dikarenakan cuaca yang tidak stabil. Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam memproduksi menurun hal ini dikarenakan tidak semua karyawan mengikuti program pelatihan pengembangan karyawan. Berdasarkan pada hasil wawancara dengan kepala bagian produksi PT Perikanan Nusantara (Persero) menunjukkan bahwa terdapat masalah pada indikator pengembangan diri yang dimana tingkat pencapaian karyawan sangat rendah, hal ini dikarenakan hanya sebagian karyawan yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Hal tersebut dapat menghambat produktivitas kerja dan menjadi kurang optimal untuk mencapai target perusahaan. Pada indikator semangat kerja dapat dilihat bahwa setiap karyawan mempunyai tantangan dan pencapaian tersendiri. Meskipun terdapat banyak tantangan tetapi setiap karyawan tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Hal yang menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dengan pencapaian yang diraih dalam kurun waktu satu bulan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan dari tabel diatas, produktivitas kerja masih belum optimal pada perusahaan PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong hal ini terdapat dari indikator pengembangan diri yang menunjukkan bahwa pencapaian karyawan

masih sangat rendah dikarenakan hanya sebagian karyawan yang mengikuti pelatihan. Hal tersebut dapat menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, kami tertarik untuk membahas lebih dalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi *et al.*, 2023) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Menurut Sinungan dalam (Rosidah, 2021) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Menurut Malayu dalam (Massora, 2022) produktivitas adalah: “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Madjidu *et al.*, 2022) yaitu: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, 3) Semangat Kerja, 4) Pengembangan Diri, 5) Mutu, dan 6) Efisiensi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam (Febiola, 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Senata dalam (Purnami, 2019) lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Octaviani dalam (Mahfudiyanto, 2023) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya di dalam ruangan maupun di luar ruangan, lingkungan kerja yang nyaman tentu saja membuat karyawan semakin semangat dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Trisnawaty & Parwoto, 2021) yaitu: 1) Penerangan Cahaya, 2) Suhu Udara, 3) Penggunaan Warna, 4) Keamanan, 5) Tata Letak, 6) Kebisingan, 7) Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Atasan, dan 8) Hubungan Kerja Antara Rekan Kerja.

Menurut Penelitian Lestari, (2019) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Prawoto & Hasyim, (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Aruperes *et al.*, (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Hamid, (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Pramana *et al.*, (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong

3. Komunikasi

Menurut Kartono dalam (Khuzaifi, 2020) “Komunikasi adalah arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat, baik yang berlangsung secara vertical maupun horizontal”. Menurut Yosai dalam (Husni, 2023) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu. Menurut Bernard dalam (Ndruru *et al.*, 2022) Komunikasi adalah “Sebuah informasi, transmisi ide, keterampilan, gagasan, emosi dan sebagainya dengan menggunakan dengan menggunakan simbol-simbol, gambar, figur, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan komunikasi adalah proses menyampaikan pesan, pendapat, atau ungkapan perasaan untuk menghasilkan suatu pemahaman untuk mencapai tujuan. Indikator komunikasi menurut Lubis dalam (Wulandari *et al.*, 2021) yaitu: 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Kepositifan, dan 5) Kesetaraan.

Menurut penelitian Mulyono *et al.*, (2022) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Dinanda, (2023) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Yeni & Zulbahri, (2023) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Istianik & Wahyuti, (2022) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Widyarma & Askiah, (2022) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 = Komunikasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Desain penelitian ini deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong yang berjumlah 31 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 orang. Peneliti menggunakan kuesioner (angket) sebagai metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Untuk menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan regresi linear berganda dan untuk mengolah data menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis teknik kolmogorov-simirnov (K-S) digunakan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dari penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	31
	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.42261097
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2 tailed) nilainya $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal, sehingga data memenuhi persyaratan uji normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berikut hasil uji multikolinearitas dari penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Lingkungan Kerja	.947	1.056
	Komunikasi	.947	1.056

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan menggunakan metode yang salah satunya metode glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.015	8.347		-1.200	.240
1 Lingkungan Kerja	.145	.081	.328	1.781	.086
Komunikasi	-.027	.107	-.046	-.251	.804

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa tingkat signifikansi dari variabel independen $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apa terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen, dimana uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 4. Uji Linearitas X1 Dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	777.811	16	48.613	2.681	.035
		Linearity	437.935	1	437.935	24.151	.000
		Deviation from Linearity	339.876	15	22.658	1.250	.341
	Within Groups		253.867	14	18.133		
	Total		1031.677	30			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Tabel 5. Uji Linearitas X2 Dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	624.677	15	41.645	1.535	.208
		Linearity	54.575	1	54.575	2.011	.177
		Deviation from Linearity	570.102	14	40.722	1.501	.222
	Within Groups		407.000	15	27.133		
	Total		1031.677	30			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh nilai Deviation from Linearity variabel dependen dan variabel independen $> 0,05$ yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keakuratan atau valid tidaknya suatu alat ukur/kuesioner. Diketahui bahwa nilai r tabel 0,355. Berdasarkan tabel di atas, menunjukan hasil uji validitas terhadap variabel produktivitas kerja semuanya

dinyatakan valid. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat 20 pernyataan yang valid dan 4 tidak valid. Variabel komunikasi terdapat 9 pernyataan yang valid dan 1 tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,816	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,836	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha rata-rata berada di atas 0,60 berarti bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.128	15.917		.259	.797
1 Lingkungan Kerja	.669	.155	.632	4.316	.000
Komunikasi	.117	.204	.084	.576	.569

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,128 + 0,669 X_1 + 0,117 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = 4,128, memberikan arti jika lingkungan kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) bernilai 0, maka produktivitas kerja akan konstan pada angka 4,128.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (b₁) = 0,669, memberikan makna bahwa setiap peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan adanya peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,669, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- Koefisien regresi komunikasi (b₂) = 0,117, memberikan makna bahwa setiap peningkatan nilai pada variabel komunikasi sebesar satu satuan akan diikuti dengan adanya peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,117, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.

D. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r square) digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Berikut hasil koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.391	4.578

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

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,657 dan nilai R Square sebesar 0,431. Hal ini berarti bahwa variasi dari

produktivitas kerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi sebesar 43,1% dan sisanya 56,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Berikut hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.128	15.917		.259	.797
1 Lingkungan Kerja	.669	.155	.632	4.316	.000
Komunikasi	.117	.204	.084	.576	.569

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. untuk lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,316 > t$ tabel $2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk H2 ditolak karena nilai Sig. untuk komunikasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar $0,569 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,576 < t$ tabel $2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perikanan Nusantara

(Persero) Cabang Sorong. Artinya, perbaikan atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnawaty & Parwoto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yumna & Pradana (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fau & Buulolo (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Syahputra, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang tidak signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong. Hal ini berarti bahwa jika komunikasi meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun pengaruh ini tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwie (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan yang rendah. Linda (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Syamsul, dkk (2017) menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Fahmil. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru. Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Anggraeni, N. D., Wijayantini, B., & Wibowo, Y. G. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indah Inti Ice Bondowoso. Thesis tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(10), 648–657.
- Datu, O., Sampetoding, M., Manajemen, M., Hasanuddin, U., Hasanuddin, U., & Relation, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan. 12(2), 241–254.
- Dinanda, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 155–168.
- Dwie Rahmawati Sofyan, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Loom PT. Universal Carpet And Rugs). *Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536.
- Febiola Putri Dasmayanti, H. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Hotel Raffles Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 6(3), 16–29.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 247–262.
- Husni Fuaddi, R. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2, 139–149.
- Istianik, A., & Wahyuti, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Loft Interior. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–15.
- Khuzaiifi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Muthari. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1), 174–182.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56.
- Linda, R. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. United Sindo Perkasa Di Kota Batam. *Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Studi Manajemen. Universitas Putera Batam*.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan

- Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Mahfudiyanto, M. S. A. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (JISE)*, 1(4), 189–198.
- Massora, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 72–86.
- Mulyono, H., Idayati, I., & Suyadi, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja di Moderating Komitmen Pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 711–716.
- Ndruru, K., Waruwu, M., Tarigan, J., & Silaen, N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 170.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat Kata Kunci : Pelatihan ; Motivasi Kerja ; Produktivitas Kerja Karyawan Abstract. *Jimawa*, 1(2), 126–135.
- Silalahi, J. J., Rajab, A., & Hanum, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Triroyal Timurraya Di Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 1–11.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Syamsul, Said, M., & Rafiuddin. (2017). Analisis pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Maros. *Jurnal Riset Unibos Makassar*, 3(004), 111–125.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
- Utami, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'C Collection. Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen,

Univeritas Pakuan, Bogor.

- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 2086–2093.
- Wulandari, A., Benned, M., & Rejeki, S. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Unit Operasional Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 18(2), 104–119.
- Yeni, E. I., & Zulbahri, L. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Kenagarian Batu Manjukur Kecamatan Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Journal on Education*, 06(01), 5039–5049.
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armino Jaya Mandiri. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 8(6), 8728–8736.