



Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang

Rosalina¹, Lia Asmalah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

Email: lubisrosalina1908@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 54 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan dengan menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $11,239 > t$ tabel $2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $8,529 > t$ tabel $2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung $67,235 > F$ tabel $4,03$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar $0,851$ menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar $0,725$ menunjukkan kontribusi sebesar $72,5\%$.

Kata Kunci : *Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal communication and physical work environment on employee productivity at PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang, both partially and simultaneously. This research used a quantitative method with a descriptive approach. The population and sample consisted of 54 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature study using a Likert scale. The data were analyzed using SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that internal communication had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of $11.239 > 2.006$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The physical work environment also had a positive and significant effect, with a t-value of $8.529 > 2.006$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, internal

communication and the physical work environment had a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of $67.235 > 4.03$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous correlation coefficient was 0.851, indicating a very strong relationship, while the coefficient of determination was 0.725, indicating a contribution of 72.5%.

Keywords: *Internal Communication, Physical Work Environment, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam perusahaan manufaktur, produktivitas karyawan menjadi salah satu unsur penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi, menjaga mutu produk, menggunakan sumber daya secara efisien, dan mempertahankan keberlangsungan operasional. Manajemen pada dasarnya merupakan proses mengatur dan mengoordinasikan sumber daya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2024). Sejalan dengan itu, manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengatur tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2020; Sedarmayanti, 2020).

Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan waktu maupun sumber daya yang digunakan dalam menghasilkan pekerjaan. Semakin besar hasil yang diperoleh dalam waktu yang semakin efisien, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya (Sutrisno, 2021). Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan diukur melalui enam indikator, yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, dan peningkatan hasil yang dicapai.

Tabel 1
Persentase Produktivitas Karyawan
PT. Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang 2023-2025

Indikator Kinerja	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Kemampuan	82	78	73
Semangat Kerja	80	75	70
Pengembangan Diri	83	79	72
Mutu	78	73	68
Efisiensi	85	80	75
Meningkatkan Hasil yang Dicapai	81	76	71
Rata-rata Produktivitas	81	76,8	71,5

Permasalahan produktivitas juga terlihat pada PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang. Berdasarkan data perusahaan tahun 2023–2025, seluruh indikator produktivitas mengalami penurunan. Kemampuan menurun dari 82% pada 2023 menjadi 73% pada 2025, semangat kerja dari 80% menjadi 70%, pengembangan diri dari 83% menjadi 72%, mutu dari 78% menjadi 68%, efisiensi dari 85% menjadi 75%, serta peningkatan hasil yang dicapai dari 81% menjadi 71%. Rata-rata produktivitas tercatat sebesar 81% pada 2023, 76,8% pada 2024, dan 71,5% pada 2025. Angka tersebut masih berada di bawah target KPI perusahaan pada beberapa indikator

Penurunan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas. Salah satu faktor yang secara teoritis berkaitan dengan produktivitas adalah komunikasi internal. Komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi antara pihak yang berkomunikasi sehingga tercipta kesamaan pemahaman. Komunikasi yang efektif dapat membantu penyampaian instruksi, koordinasi, pemberian umpan balik, serta pelaksanaan pekerjaan. Wasiman (2018) mengemukakan bahwa indikator komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

Tabel 2
Prasurvei Komunikasi Internal PT. Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang Tahun 2025

Indikator Komunikasi Internal	Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
Pemahaman			
Informasi yang disampaikan oleh atasan mudah dipahami dan jelas.	34%	66%	30 Karyawan
Kesenangan			
Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan.	30%	70%	30 Karyawan
Pengaruh pada Sikap			
Komunikasi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	27%	73%	30 Karyawan
Hubungan yang Makin Baik			
Komunikasi yang baik membantu saya membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja.	37%	63%	30 Karyawan
Tindakan			
Komunikasi yang jelas membuat saya dapat bekerja lebih cepat dan tepat.	34%	66%	30 Karyawan

Permasalahan komunikasi internal terlihat dari hasil prasurvei terhadap 30 karyawan. Pada aspek pemahaman, hanya 34% responden menyatakan setuju bahwa informasi dari atasan mudah dipahami, sedangkan 66% tidak setuju. Pada aspek kesenangan berkomunikasi, tingkat persetujuan hanya 30%, sementara 70% tidak setuju. Komunikasi yang berkaitan dengan sikap dan motivasi hanya memperoleh persetujuan 27%, sedangkan 73% tidak setuju. Pada aspek hubungan yang makin baik, hanya 37% yang menyatakan setuju. Sementara itu, pada aspek tindakan, 66% responden menyatakan bahwa komunikasi yang diterima belum membantu mereka bekerja lebih cepat dan tepat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam kejelasan informasi, kenyamanan komunikasi, motivasi, hubungan kerja, dan penerapan informasi dalam pekerjaan. Selain komunikasi, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang dapat berkaitan dengan produktivitas. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi nyata di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito dalam Malau (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup kondisi yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerja, termasuk kebisingan, suhu, sirkulasi udara, dan kondisi tempat kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik diukur melalui hubungan karyawan, tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

Hasil prasurvei terhadap 30 karyawan juga menunjukkan adanya permasalahan lingkungan kerja fisik. Pada hubungan karyawan, hanya 40% responden menyatakan setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja berjalan baik. Pada tingkat kebisingan, hanya 20% menyatakan bahwa perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk mengurangi dampak kebisingan. Pada penerangan, persetujuan hanya mencapai 37%. Sirkulasi udara hanya memperoleh persetujuan 24%, sedangkan pada aspek keamanan hanya 27% responden yang menyatakan setuju terhadap kejelasan rambu keselamatan. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara keadaan yang diharapkan dengan kondisi aktual perusahaan. Komunikasi internal yang belum optimal dapat menghambat koordinasi, pemahaman instruksi, dan penyelesaian pekerjaan. Pada saat yang sama, lingkungan kerja fisik yang

kurang mendukung dapat mengurangi kenyamanan, konsentrasi, dan keamanan karyawan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut secara teoritis memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja

Bahwa hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan produktivitas telah diteliti pada berbagai objek. Oktrima (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan R sebesar 0,955 dan R^2 sebesar 91,2%. Wibowo (2018) menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan kontribusi sebesar 52,2%. Ariani et al. (2021) juga menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang searah. Yuliantari dan Prasasti (2020) memperoleh hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas/kinerja dengan nilai korelasi 0,801. Andriani et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas dengan kontribusi 78,3%. Sementara itu, Sunarto dan Anjani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan dengan R^2 sebesar 58,4%.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui secara empiris seberapa besar komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas karyawan pada PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan; dan (3) mengetahui pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Rumusan tujuan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian pada skripsi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang. Variabel independen terdiri atas komunikasi internal (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu April sampai Juli 2026.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang sebanyak 54 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 54 karyawan.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk sangat setuju. Variabel komunikasi internal terdiri atas lima indikator: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan. Lingkungan kerja fisik terdiri atas hubungan karyawan, tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Produktivitas karyawan terdiri atas kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, dan meningkatkan hasil yang dicapai.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 54 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 21 orang atau 39%, sedangkan perempuan berjumlah 33 orang atau 61%. Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia 21–30 tahun sebanyak 34 orang atau 63%. Berdasarkan pendidikan, sebanyak 41 responden atau

76% berpendidikan SMA/SMK sederajat, 1 orang atau 2% berpendidikan D3, dan 12 orang atau 22% berpendidikan S1. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 40 orang atau 74% telah bekerja kurang dari lima tahun.

2. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

Komunikasi internal diukur menggunakan lima indikator dan 10 butir pernyataan. Hasil pengolahan menunjukkan adanya variasi penilaian responden terhadap komunikasi internal. Pada indikator pemahaman, rata-rata skor mencapai 3,39 dan termasuk kategori baik. Pada indikator kesenangan, rata-rata skor sebesar 3,16 dan berada pada kategori kurang baik. Indikator pengaruh pada sikap memperoleh rata-rata 3,57 dan termasuk kategori baik.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi internal secara umum sudah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat bagian yang perlu diperbaiki, terutama kenyamanan karyawan dalam berkomunikasi. Hal ini sejalan dengan hasil prasurvei yang menunjukkan rendahnya kenyamanan komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Secara teoritis, komunikasi yang efektif bukan hanya menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan pemahaman, hubungan yang baik, perubahan sikap, dan tindakan setelah informasi diterima.

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik diukur melalui lima indikator, yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Kelima indikator tersebut digunakan karena kondisi fisik tempat kerja dapat berhubungan dengan kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Teori Nitisemito dalam Malau (2018) menempatkan hubungan karyawan, kondisi kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan aspek lingkungan kerja sebagai bagian yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik masih memiliki aspek yang perlu ditingkatkan. Temuan prasurvei memperlihatkan masalah terutama pada kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Dengan demikian, lingkungan fisik yang lebih nyaman dan aman menjadi salah satu aspek penting untuk mendukung produktivitas karyawan.

4. Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan diukur menggunakan enam indikator, yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, dan meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata keseluruhan skor produktivitas sebesar 3,28 dan termasuk kategori baik. Namun, masih terdapat indikator yang perlu mendapatkan perhatian, terutama peningkatan hasil kerja. Pernyataan mengenai upaya meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu memperoleh rata-rata paling rendah, yaitu 2,31 dan termasuk kategori kurang baik.

Temuan tersebut sejalan dengan data produktivitas perusahaan yang menunjukkan penurunan dari 81% pada 2023 menjadi 71,5% pada 2025. Penurunan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas yang secara persepsi masih berada dalam kategori baik belum berarti seluruh aspek produktivitas telah optimal.

5. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka item dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, r tabel sebesar 0,268. Seluruh butir pernyataan komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,268. Nilai r hitung komunikasi internal berkisar antara 0,270–0,697, lingkungan kerja fisik 0,279–0,610, dan produktivitas karyawan 0,352–

0,692. Dengan demikian, seluruh 32 butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha komunikasi internal sebesar 0,665, lingkungan kerja fisik sebesar 0,658, dan produktivitas karyawan sebesar 0,734. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, yaitu nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel, ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

7. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov terhadap residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,199. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil P-P Plot juga menunjukkan titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sedangkan histogram membentuk pola menyerupai lonceng. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

8. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu tinggi antarvariabel independen. Hasil penelitian menunjukkan nilai tolerance untuk komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik sama-sama sebesar 0,328, sedangkan nilai VIF keduanya sebesar 3,044. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga model penelitian dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Artinya, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik masih dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi karena tidak menunjukkan permasalahan korelasi antarvariabel bebas yang mengganggu model.

9. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan scatter plot. Nilai signifikansi komunikasi internal sebesar 0,536 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,544. Keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil scatter plot juga menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

10. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,209. Berdasarkan pedoman yang digunakan dalam penelitian, nilai tersebut berada pada interval 1,550–2,460 sehingga dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, residual dalam model tidak menunjukkan adanya korelasi antarperiode yang dapat mengganggu hasil analisis regresi.

11. Regresi Linear Sederhana Komunikasi Internal terhadap Produktivitas

Hasil regresi sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 4,755 + 0,983X_1$. Koefisien komunikasi internal sebesar 0,983 bernilai positif. Artinya, peningkatan komunikasi internal diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 11,239 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal bukan sekadar proses penyampaian informasi, tetapi juga berfungsi sebagai sarana koordinasi dan pembentukan pemahaman kerja. Ketika instruksi lebih mudah dipahami, karyawan lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai arahan dan mengurangi kesalahan akibat miskomunikasi.

12. Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas

Hasil regresi sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 5,944 + 0,946X_2$. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,946 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 8,529 dan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui kondisi kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan yang nyaman, penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, dan keamanan yang memadai dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

13. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan: $Y = 2,487 + 0,768X_1 + 0,279X_2$. Konstanta sebesar 2,487 menunjukkan nilai produktivitas ketika variabel independen dianggap konstan. Koefisien komunikasi internal sebesar 0,768 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,279 sama-sama bernilai positif. Dengan demikian, arah hubungan kedua variabel independen terhadap produktivitas adalah positif.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal dan perbaikan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dapat diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan.

14. Analisis Koefisien Korelasi

Hubungan komunikasi internal dengan produktivitas menghasilkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,842. Berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan, nilai tersebut berada pada rentang 0,800–1,000 sehingga termasuk kategori sangat kuat. Sementara itu, hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,764, yang berada pada kategori kuat. Secara simultan, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,851, yang juga termasuk kategori sangat kuat.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan kuat. Ketika kedua faktor dipertimbangkan secara bersama-sama, hubungan dengan produktivitas menjadi sangat kuat.

15. Koefisien Determinasi

Komunikasi internal memiliki nilai R Square sebesar 0,703, sehingga memberikan kontribusi sebesar 70,3% terhadap produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 29,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja fisik memiliki R Square sebesar 0,583, sehingga memberikan kontribusi sebesar 58,3% sedangkan 41,7% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Ketika komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik dianalisis secara bersama-sama, nilai R Square sebesar 0,725 atau 72,5%. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 72,5% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 27,5% lainnya berasal dari faktor lain di luar model penelitian.

16. Uji t Komunikasi Internal terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas secara parsial. Untuk komunikasi internal, nilai t hitung sebesar 11,239, sedangkan t tabel sebesar 2,006. Karena $11,239 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang. Hasil ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi, termasuk penelitian Oktrima (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

17. Uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja fisik menghasilkan t hitung sebesar 8,529, sedangkan t tabel sebesar 2,006. Karena $8,529 > 2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Trisinar Indopratama Cikupa Tangerang.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020) yang memperoleh hubungan sangat kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas/kinerja, serta penelitian Andriani et al. (2021) yang menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.

18. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 67,235, sedangkan F tabel sebesar 4,03. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, yaitu $67,235 > 4,03$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan satu faktor. Informasi dan koordinasi yang efektif perlu didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Kombinasi kedua kondisi tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai R Square sebesar 72,5%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Trisinar Indoprata Cikupa Tangerang. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 4,755 + 0,983X_1$, nilai t hitung $11,239 > 2,006$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi komunikasi internal terhadap produktivitas adalah 70,3%. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan $Y = 5,944 + 0,946X_2$, nilai t hitung $8,529 > 2,006$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas sebesar 58,3%. Secara simultan, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 2,487 + 0,768X_1 + 0,279X_2$, dengan nilai korelasi 0,851, R Square 0,725 atau 72,5%, serta F hitung $67,235 > 4,03$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas karyawan, sedangkan 27,5% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, R. W., & Marlinah, H. (2026). Pengaruh komunikasi dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan PT Idefab Cipta Jakarta Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(2).
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- Ariani, R., Mayratih, S., & Susiati, A. (2021). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Youyoung Textile Indonesia. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Arikunto, S. (2019). Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Auditing dan asurans*. Grasindo.
- Maulida, H. (2019). Pengaruh problem solving skill dan komunikasi efektif terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah FEASIBLE (JIF)*, 1(2).
- Oktrima, B. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Bintang Pratama Promosindo. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian bisnis. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen*. Prenada Media.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(2), 152–167.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1).
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.