

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT PEMBANGUNAN DAERAH BALI KANTOR
PUSAT**

Ni Kadek Desy Arisanthi
I Gusti Salit Ketut Netra

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
E-mail: desyarianthi@gmail.com/telp: +62 85 237 062 037

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Populasi PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat sebanyak 221 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Probability Sampling* dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Besarnya jumlah sampel adalah 69 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Besar pengaruh adalah 63,1%. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Kata Kunci : komunikasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of simultaneous or partial significantly between communication, physical work environment, and work discipline on employee productivity at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Population at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat as much as 221 people. Sampling was done by using the proportionate Probability Sampling Stratified Random Sampling. The large number of samples is 69. Analysis of the data used is multiple linear regression. The test results simultaneously or partially indicate that communication (X_1), the physical work environment (X_2), work discipline (X_3) on work productivity (Y). Large effect was 63.1%. Variable labor discipline is the most dominant variables affecting employee productivity at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Keyword: communication, physical work environment, work discipline, employee productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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. Teori yang mendasari penelitian ini adalah *two factors theory* yang dikemukakan oleh Herzberg, teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok *satisfies* dan *dissatisfies (hygiene factors)*.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008 : 227) digolongkan *hygiene factors* adalah kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan. Sedangkan *satisfies* terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Produktivitas akan meningkat apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat sebagai salah satu bank umum berkomitmen untuk meningkatkan pangsa pasar dan peran sebagai *agent of regional development* dalam transformasinya menjadi *regional champion*. Maka dari itu dituntut produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

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. 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.

Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. 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. Hal itu diwujudkan dengan adanya komunikasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat ditemukan permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti : hubungan antar karyawan masih kurang baik, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang membawa permasalahan pribadi dalam bekerja,

sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya ia terkesan memperlihatkan respon yang negatif. Hal ini menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi kurang baik. Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu ada indikasi dari pimpinan yang menilai karyawannya secara subyektif, bukan menilai berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.

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

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat kondisi lingkungan kerja fisik saat ini dirasakan masih kurang nyaman, karena masih ditemukan masalah seperti kurangnya ventilasi diruang kerja sehingga berpengaruh terhadap sirkulasi udara, dan suara bising yang disebabkan oleh lokasi yang berada dipinggir jalan raya serta berada dikawasan yang cukup ramai dilalui kendaraan bermotor sehingga sedikit mengganggu aktivitas karyawan dalam ruangan. Menurut Mardan (2013) kebisingan di tempat kerja merupakan suatu masalah yang berdampak terhadap kesehatan pekerja yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja. 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.

Berdasarkan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja dalam perusahaan bisa dikatakan masih rendah. Selain itu, berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan diketahui masih sering terlihat terlambat hadir ditempat kerja dan pulang mendahului jam kerja. Penelitian ini sangat perlu dilakukan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi peningkatan produktivitas kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang akan diuraikan adalah “Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat?”

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas kerja adalah sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Winaya (dalam Ardana, 2012:270) adalah 1) Pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Disiplin, 4) Sikap mental dan etika kerja, 5) Motivasi, 7) Gizi dan kesehatan, 8) Tingkat penghasilan, 9) Jaminan social, 10) Lingkungan kerja dan iklim kerja, 11) Hubungan industrial pancasila, 12) Teknologi, 13) Sarana produksi, 13) Manajemen, 14) Kesempatan berprestasi.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan beserta pemahamannya antar dua orang atau lebih. Sutrisna Dewi (2007 : 23) menyatakan bahwa fungsi-fungsi komunikasi antara lain : 1) Informatif, 2) Pengendalian (*Regulatory*), 3) Persuasif, 4) Integratif.

Lingkungan Kerja fisik merupakan keadaan disekitar lingkungan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011 : 28) faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : 1) Penerangan, 2) Temperatur, 3) Kelembaban, 4) Sirkulasi udara, 5) Kebisingan , 6) Getaran mekanisme, 7) Bau-bau, 8) Tata warna, 9) Dekorasi, 10) Musik, 11) Keamanan.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk mendorong anggota perusahaan agar dapat memenuhi peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mudiarta, dkk. (2001 : 229) suatu perusahaan yang tidak ditopang dengan disiplin yang baik akan terlihat suatu gejala-gejala sebagai berikut : 1) Tingkat kemangkiran tinggi, 2) Para karyawan tidak mempunyai

semangat dan gairah kerja, 3) Prestasi kerja menurun, 4) Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dapat terjadi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif yang menggunakan jenis hubungan linier karena bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Penelitian dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Raya Niti Mandala Renon Denpasar. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Probability Sampling* dengan *Proportinate Stratified Random Sampling*. Besarnya jumlah sampel adalah 69 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuisioner. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan bantuan SPSS (*Statistik Package for Social Science*).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas terhadap variabel produktivitas (Y), komunikasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dikatakan valid. Hal ini terbukti dari nilai r yang lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas variabel produktivitas kerja (Y) memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,610, variabel komunikasi (X1) memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,602, variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,652, dan variabel disiplin kerja (X3) memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,602. Nilai *alpha cronbach* lebih besar dari r tabel 0,6 maka variabel produktivitas (Y), komunikasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂) dan disiplin kerja (X₃) dikatakan reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.014	.314		-.045	.964
	Komunikasi	.294	.109	.281	2.693	.009
	Lingkungan	.351	.128	.292	2.741	.008
	Disiplin	.371	.127	.334	2.924	.005
R ² = 0,631						
F = 37,014 sig. = 0,000						

Maka diperoleh persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah $Y = -0,014 +$

$$0,294X_1 + 0,351X_2 + 0,371X_3 + e_i$$

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (alpha) maka semua data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal. Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi lebih besar dari 0,05

yaitu 0,063 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang dibuat.

3) Uji Autokorelasi

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *runs* diperoleh nilai *Asymp. Sig* diatas 5%, yaitu 0,727 maka model uji terbebas dari autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berarti komunikasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh sebesar 63,1%, sisanya $100\% - 63,1\% = 36,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2) Uji Simultan (Uji F)

Diketahui bahwa $F_{hitung} = 37,014$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (3:65)$ adalah sebesar 2,75. Oleh karena F_{hitung} (37,014) lebih besar dari F_{tabel} (2,75) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka

dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Uji Parsial (Uji t)

(1) Pengujian t hitung pada variabel komunikasi (X_1)

Nilai signifikan komunikasi (X_1) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan nilai $t_{hitung}=2,693 > t_{tabel}=1,671$ maka H_0 ditolak, ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

(2) Pengujian t hitung pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2)

Nilai signifikan lingkungan kerja fisik (X_2) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan nilai $t_{hitung}=2,741 > t_{tabel}=1,671$ maka H_0 ditolak, ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

(3) Pengujian t hitung pada variabel disiplin kerja (X_3)

Nilai signifikan disiplin kerja (X_3) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan nilai $t_{hitung}=2,924 > t_{tabel}=1,671$ maka H_0 ditolak, ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel komunikasi sebesar 0,281, lingkungan kerja fisik 0,292 dan disiplin kerja 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh lebih besar diantara ketiga variabel terikat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 63,1%, sedang sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel.
3. Hasil uji menyatakan bahwa diantara variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, disiplin kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

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. Komunikasi yang efektif akan memperlancar kegiatan karyawan dalam bekerja.

2. 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.
3. 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 RUJUKAN

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Demet Leblebici. 2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank in Turkey PhD Candidate, Okan University, Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol.1 (1), pp. 38-49.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta. ANDI.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity University of Ibadan. *Journal of management*. Volume 12, No. 1, pp. 141-149.
- Fatma Wardy Lubis . 2008. Peranan Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial*, Volume II, No. 2 pp. 53-57.
- Haryani, Sri. 2001. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta. YKPN. UGM.

- Hedy Wartana, Made. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan GiriUbud. *Jurnal Perhotelan & Pariwisata*. Vol. 1, No. 1. pp. 14-34.
- Ibojo Bolanle Odunlami. 2012. Environment and Productivity Nexus : An Emperical Analysis Of A Productive Oriented Organisation. *European Scientific Journal*. Vol. 8.No. 12. Pp. 188-205.
- Kodithuwakku. S and Priyanath.H.M.S. 2007. Reasons for the Improvement of Labor Productivity in Tea Plantations after Privatization with Special Reference to the Estate Laborers in the Ratnapura. *District. Sabaragamuwa University Journal*, vol.7 no. 1, pp 37-47.
- Mardan Herwiansyah. 2013. Analisa Kebisingan Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Mekanik Di PT. UMC Pucang Surabaya. *Jurnal Teknik Mesin*. Volume 01 Nomor 02, pp. 52-61.
- Mudiartha Utama, Ni Wayan Mujiati, Komang Ardana. 2001. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPT Universitas Udayana : Denpasar.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2008). Edisi Bahasa Indonesia. *Perilaku Organisasi* Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rina, Damayanthi 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1, pp. 47-61.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.