



PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN NAFAZ COLLECTION

Muhammad Bahrul Ansori¹, Mila Karmila², Barin Barlian³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: bahroelansori@gmail.com¹, milaakparsil@gmail.com²,
barinbarlian@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of simultaneously and partially Communication and Work Culture on Employee Productivity in Nafaz Collection. The research method used in this study is a quantitative method with a census approach. The population in this study amounted to 55 employees at Nafaz Collection. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of this study indicate that communication and work culture simultaneously have a significant effect on employee productivity in nafaz collection. Communication partially has a significant effect on Employee Productivity in the Nafaz Collection and Work Culture partially has a significant effect on Employee Productivity in the Nafaz Collection.

Keywords: *Communication, Work Culture, Employee Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Nafaz Collection. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 Karyawan di Nafaz Collection. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di nafaz collection. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Nafaz Collection dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Nafaz Collection.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda didunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. 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. Persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi (Nurmaidah Ginting. dkk, 2020:204).

Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah komunikasi, yang merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Adanya komunikasi antar karyawan sangatlah penting, karena berpengaruh terhadap interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi (Burhanuddin, 2015:69).

Selain komunikasi diduga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku karyawan, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal (Mangkunegara, 2017:146).

Penelitian ini akan dilaksanakan di Nafaz *Collection* yang beralamatkan Jl. Singkup, Kelurahan Singkup, Kecamatan Purbaratu, Kota Tasikmalaya. Nafaz *Collection* yaitu perusahaan yang bergerak dibidang bordir menjual berbagai jenis pakaian pria maupun wanita. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diperoleh data pencapaian produktivitas karyawan pada tahun 2020-2022 yang dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1
Pencapaian Produktivitas Karyawan Nafaz Collection
Tahun 2020-2022

Tahun	Target (Kodi)	Realisasi (Kodi)	Tingkat Pencapaian (%)
2020	3.360	2.400	71,43%
2021	3.360	1.920	57,14%
2022	3.360	3.120	92,85%

Sumber: Nafaz Collection

Berdasarkan Tabel. 1 tersebut data diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir tingkat pencapaian produktivitas karyawan nafaz *collection* pada tahun 2020 sebesar 71,43% kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 57,14%. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 92,85% Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas karyawan nafaz *collection*.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pemilik Nafaz *Collection* mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan adalah kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Dimana atasan kurang memberikan pemahaman dalam melakukan pekerjaan serta kurangnya arahan dan instruksi terhadap karyawan. Selain itu berdasarkan hasil survei pendahuluan dapat diketahui komunikasi antar sesama karyawan juga dinilai kurang efektif. Karena koordinasi antara karyawan sangat rendah hal ini menyebabkan terhambatnya proses produksi. Banyak anggota atau karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja anggota atau karyawan menurun. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh anggota atau karyawan dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang berada di nafaz *collection* menyebutkan bahwa budaya kerja yang diterapkan atau dijalankan di perusahaan belum terlaksana atau diterapkan dengan baik sehingga menyebabkan banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja selain itu pengetahuan dan keahlian karyawan masih terbatas sehingga berdampak terhadap penurunan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Arni Muhammad (2017:4-5), mengatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun *non-verbal* antara pengirim dengan penerima pesan untuk mnengubah tingklah laku. Kemudian menurut Marwansyah (2016:321) mengemukakan bahwa komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor

dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan. 1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator (a. Keterampilan *sender*, b. Sikap *sender*, c. Pengetahuan *sender*, d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*) 2. Faktor dari pihak *receiver* (a. Keterampilan *receiver*, b. Sikap *receiver*, c. Pengetahuan *receiver*, d. Media saluran komunikasi). Adapun indikator komunikasi menurut Sutardji (2016:235) indikator komunikasi adalah sebagai berikut: 1). Pemahaman, merupakan kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. 2). Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik. 3). Pengaruh pada sikap, tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif. 4). Hubungan yang makin baik, dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik. 5). Tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Komunikasi merupakan sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun *non-verbal* antara satu orang ataupun kelompok dengan orang tau kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun internal yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawann. Hal ini diperkuat dengan penelitian Gusti Agung Aries Indrajaya, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Budaya Kerja

Menurut Ruliyansa, (2018:167) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:125), menyatakan bahwa budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik. Luthans (2014:108) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah sebagai berikut: 1). Kebersamaan, kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. 2). Intensitas, intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan

kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja. Budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua indikator yaitu (Sulaiman, 2017:189): 1). Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. 2). Perilaku pada waktu bekerja. yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. Budaya kerja kini telah diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga akan berdampak terhadap kenaikan produktivitas karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Salman Alfarisyi, Budhi Satrio (2021) dengan judul hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2016: 99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sutrisno (2019:156) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut 1). Tingkat pendidikan 2). Lingkungan kerja yang nyaman 3). Disiplin kerja 4). Kompensasi, gaji dan upah. Menurut Edy Sutrisno (2017:125), Indikator produktivitas meliputi antara lain sebagai berikut 1). Kemampuan 2). Meningkatkan hasil yang dicapai 4). Semangat kerja 5). Mutu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Melalui wawancara dan koesioner. Populasi akan diteliti adalah semua karyawan Nafaz *Collection* yang berjumlah 55 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *NonProbability* Sampling dengan jenis sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel. Sedangkan sekala pengukuran data dalam

penelitian ini menggunakan skala likert yang dibantu oleh SPSS, dengan alat analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut dipaparkan terkait hasil dan pembahasan pada penelitian pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan Nafaz *Collection*.



Sumber: Data Primer diolah penulis, 2023

Gambar. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki persentasenya sebesar 75% dengan jumlah responden sebanyak 41 orang dan responden berjenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 25% dengan jumlah responden sebanyak 14 orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan nafaz *collection* berjenis kelamin laki-laki.



Sumber: Data Primer diolah penulis, 2023

Gambar. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-30 tahun persentasenya sebesar 87% dengan jumlah responden sebanyak 48 orang, responden yang usia >30 tahun dengan persentase sebesar 13% dengan jumlah responden sebanyak 7 orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan nafaz *collection* berusia 18 sampai dengan 30 tahun.

Tahapan berikutnya ialah peneliti menguji validitas dan reliabelnya item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden., melalui uji spss yang dilakukan data menunjukkan bahwa, semua item yang ditanyakan valid dimana angka *sig.* (2 tailed) > 0,05 dan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Tahapan berikutnya dilakukan uji analisis asumsi klasik yaitu pengujian normalitas, linearitas, heteroskedastis, setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil uji yang menyatakan data terdistribusi normal, linear dan tersebar mengikuti pola.

Setelah melakukan beberapa uji diatas tahapan berikutnya ialah uji Regresi linear berganda secara matematis analisis linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Komunikasi
- X2 = Budaya Kerja
- b1, b2, = Koefisien Variabel Bebas
- e = Standar *Error*

Bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel komunikasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebagaimana tabel hasil uji spss berikut:

Tabel. 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2263,083	2	1131,541	20,142	,000 ^b
	Residual	2921,318	52	56,179		
	Total	5184,401	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komunikasi

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 dapat diketahui dari tabel *ANOVA* hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara simultan Komunikasi dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

Karyawan. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada Produktivitas Karyawan. Dengan demikian Komunikasi dan Budaya Kerja menjadi pendorong utama untuk menyebabkan perubahan pada Produktivitas Karyawan ke arah yang lebih baik sehingga terjadinya peningkatan Produktivitas Karyawan.

Tabel. 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,159	7,052		,873	,387					
Komunikasi	,365	,089	,455	4,100	,000	,575	,494	,427	,881	1,135
Budaya Kerja	,764	,244	,347	3,131	,003	,504	,398	,326	,881	1,135

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel.3 dapat diketahui bahwa persamaan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 6,159 + 0,365X_1 + 0,764X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 6,159 yang menunjukkan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) memiliki nilai 0 (nol), dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 6,159.
2. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,365 artinya apabila variabel Komunikasi (X1) dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,365.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X2) sebesar 0,764 artinya apabila variabel Budaya Kerja (X2) dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar kenaikan dikalikan 0,764.

Tahapan terakhir ialah uji spss untuk mengetahui seberapa besar dan kontribusi variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y) yaitu uji koefisien determinasi (R²) atau *R Square* dengan ketentuan besarnya nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, jika angka atau nilai semakin mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa semakin besdar sumbangan atau kontribusi variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y) sebagaimana tabel uji koefisien determinasi (R²) atau *R Square* berikut:

Tabel. 4
Model Summary^b

Model	R	Change Statistics
200		Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA) - Vol. 3 No. 2 Agustus 2023

	R	Adjusted	Std.	R	F			Sig. F
	Square	R	Error of	Square	Change	df1	df2	Change
		Square	the	Change	Change			
			Estimate	Change	Change			
1	,661 ^a	,437	7,495278	,437	20,142	2	52	,000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari hasil SPSS versi 25 dapat diketahui dari tabel *Model Summary* maka diperoleh R (Kolerasi) sebesar 0,661 artinya terdapat kolerasi atau hubungan positif dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori kuat karena berada di antara 0,60-0,799, berarti jika Komunikasi dan Budaya Kerja naik maka Produktivitas Karyawan Nafaz *Collection* akan naik, hal ini disebabkan peningkatan komunikasi dan budaya kerja diikuti dengan Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dapat diketahui dari tabel *Model Summary* diperoleh nilai *R Square/R²* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (*R²*) menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi dan Budaya Kerja dengan Produktivitas Karyawan sebesar 0,437 x 100% artinya 43,7% variabilitas variabel Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Komunikasi dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya (100%- 437%) = 56,7% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian seluruh penjabaran hasil uji analisi spss 25 di atas memaparkan bahwa selama dilakukannya pengamatan dan penelitian terdapat beberapa temuan yaitu komunikasi dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan (*sig.*) sebesar 0,00. Pengaruh atau kontribusi yang ditimbulkan adalah 43,7% ketentuan lain juga menjelaskan bahwa antara signifikan antara variabel independent komunikasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap variabel dependent produktivitas karyawan (Y) Nafaz *Collection* dengan kata lain H_a diterima sedangkan H₀ ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz *Collection* maka dapat disimpulkan:

1. Komunikasi, Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan di Nafaz *Collection* dalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai Komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan Nafaz *Collection* termasuk dalam katerogi sangat baik. Artinya Komunikasi yang diharapkan oleh karyawan sudah sesuai dengan harapan.
 - b. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Budaya Kerja, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi sangat baik. Artinya Budaya Kerja yang dimiliki oleh karyawan Nafaz *Collection* secara keseluruhan sudah sangat baik.
 - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Produktivitas Karyawan, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi

sangat baik. Artinya Produktivitas Karyawan Nafaz *Collection* secara keseluruhan sangat baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komunikasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Nafaz *Collection*
 - a. Berdasarkan hasil analisis dalam komunikasi, secara keseluruhan komunikasi yang diterapkan oleh karyawan dan pimpinan di Nafaz *Collection* sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja” yang berada paling rendah diantara poin lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya seluruh karyawan dan pimpinan harus memiliki hubungan yang harmonis dengan cara memberikan keleluasaan berkomunikasi antara karyawan dengan atasan, selain itu disarankan agar karyawan dan pimpinan harus saling terbuka agar setiap urusan bisa dengan mudah terselesaikan.
 - b. Berdasarkan hasil analisis dalam budaya kerja, secara keseluruhan budaya kerja yang diterapkan di Nafaz *Collection* sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang diambil” yang berada paling rendah diantara poin lainnya. Oleh karenanya, sebaiknya pimpinan harus menuntut agar setiap karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya sehingga nantinya bisa membuahkan output yang layak dan sesuai dengan keinginan dari perusahaan, penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan secara rutin. Kemudian disarankan agar perusahaan memberikan dukungan penuh kepada karyawan, menghormati kemampuan dan keandalan karyawan, memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, dan menciptakan budaya bahagia di lingkungan kerja sehingga menjadikan hal-hal tersebut sebagai energi positif dan menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya dan karyawan dapat lebih mengerti dengan peraturan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada Nafaz *Collection*.
 - c. Berdasarkan hasil analisis dalam produktivitas karyawan, secara keseluruhan produktivitas karyawan yang diterapkan di Nafaz *Collection* sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Semangat kerja yang

timbul dalam diri sangat berguna untuk bekerja secara maksimal” yang berada paling rendah diantara poin lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja setiap karyawan agar karyawan bisa memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan, salah satu cara aadalah dengan adanya pemberian reward, tunjangan, intesif dan lain sebagainya yang bisa meningkatkan semnagat kerja karyawan. Kemudian penulis menyarankan agar perusahaan menunjukkan perhatian terhadap karyawannya dengan cara mendikusikannya permasalahan yang ada dengan begitu karyawan dapat mengemukakan pendapatnya tanpa merasa bersalah, hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan meningkatkan nilai moral perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan dengan produktivitas karyawan sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex Sobur, 2017.** *Semiotika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arni, Muhammad. 2017.** *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenadaedia Group.
- Busro, Muhammad. 2018.** *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Burhanuddin, Y. 2015.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Dwi Dian Putra, Prasetio, Istiatin, Sri Hartono. 2019.** *Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri 2019 Edunomika-Vol. 03, No. 1 (Februari 2019)* <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423/247>
- Edy Sutrisno 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Effendi, Muh. Arief. 2016.** *“The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi.”* Jakarta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015.** *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2018.** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartono W, 2016.** *Analisis Data Kependudukan dan KB hasil susenas 2015*. Jakarta.
- I Gusti Agung Aries Indrajaya, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2013.** *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar*.

<https://media.neliti.com/media/publications/255032-pengaruh-budaya-organisasi-komunikasi-da-28c980ce.pdf>

- Join Rachel Luturmas. 2017.** *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon 2017* Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2 (2017) hlm. 153-163. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/328>
- Kabib Burrohman 2018.** *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.* Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.2018 Skripsi https://repository.uin-suska.ac.id/12671/3/3.%20ABSTRAK_2018100MEN.pdf
- Kerenhapukh Faith Leihitu Johnny A. F. Kalangi Joula J. Rogahang. 2022.** *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado* Productivity, 2022 Vol. 3 No. 1, 2022 e-ISSN. 2723-0112 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37991>
- Lapinan Suranta Manik.2020.** *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappakaya Abadi Medan 2020.* Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (203-213) <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1219>
- Luthans, Fred. 2014.** *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),* Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Moh. Pabundu Tika. 2015.** *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja.* Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nanda Dwi Mardiyassari. 2020.** *Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kspss Tayu Amanah Berkah Adil 2020* Skripsi <http://repository.iainkudus.ac.id/3960/2/2.%20ABSTRAK.pdf>
- Nurmaidah Ginting, Dita Anggraeni Sitompul, Nanci irryanti Sihombing, Lapinan Suranta Manik 2020.** *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappakaya Abadi Medan 2020.* Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (203-213) <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1219>
- Octaviana Palendeng, Bertha I. Mundung, dan Jones X. Pontoh. 2022.** *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung Di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. 2022* Manajemen & Kewirausahaan, 2022, 3(1):1-13. <https://ejournal.unima.ac.id/index.php/manajemendankewirausahaan/article/view/3278>

- Ramadan, Syahri, Yanti Pasmawati, C.D.K. 2017.** *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.* Universitas Bina Darma. Hal 5-20.
- Rosita Pudjiastuti. 2016.** *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Sub-Rayon Bangsri Kabupaten Jepara.* 2016 VOLUME 04 NOMOR 02 OKTOBER 2016
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JPKIMIA/article/view/2159>
- Ruliyansa. 2018.** *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur.* Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, 16(2), 82–91, ISSN: 1693-1688.
<https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Salman Alfarisyi, Budhi Satrio. 2021.** *Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen-ISSN: 2461-0593
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4086/4098>
- Simanjutak, Josua. 2016.** *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan.* Skripsi <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1228>
- Sugiyono. 2018.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* penerbit Alfabeta,Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019.** *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian.* Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sulaiman, O. K., & Widarma, A. 2017.** *Sistem Internet of Things (Iot) Berbasis Cloud Computing Dalam Campus Area Network.*
- Sutardji.2016.** *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. 2016.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Latifah, Sri Haryani. 2014.** *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Perusahaan Pengecoran Aluminium “Sp” Yogyakarta 2014 Telaah Bisnis,Volume 15, Nomor 2, Desember 2014 <https://journal.stimykn.ac.id/index.php/tb/article/view/23>