

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Batik Satrio Manah

Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah dapat diketahui dengan membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.579$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.673$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.579 > 1.673$ ). Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Komunikasi adalah 0.001 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Budyatna komunikasi merupakan cara manusia membangun realitas mereka. Dunia manusia tidak terdiri dari obyek-obyek tetapi respon-respon manusia kepada obyek-obyek atau kepada makna-maknanya.<sup>1</sup> Komunikasi bertujuan untuk menyatakan dan mendukung identitas diri, membangun kontak sosial dengan orang sekitar dan untuk mempengaruhi orang lain agar merasa, berpikir atau bertindak seperti yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Aning Kesuma Putri dan Siti Holia tahun (2015) tentang ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>1</sup>Muhammad Budyatna, *Teori-Teori Mengenai Komunikasi Antar Pribadi* (Jakarta: Kencana, 2015), hal. 5.

## **B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah dapat diketahui dengan membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.139$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.673$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.139 > 1.673$ ). Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.<sup>4</sup> Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak

---

<sup>2</sup>T. Nuraini, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Aini Syam: Pekanbaru. 2013), hal. 97.

<sup>3</sup>B. Isyandi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. (Pekanbaru: Unri Press, 2014), hal. 134

<sup>4</sup> Mardiana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. 2014, [www.portal.fisip.unmul.ac.id](http://www.portal.fisip.unmul.ac.id), diakses tanggal 21 Oktober 2019

merasa terganggu dalam melaksanakan tugas tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas tugasnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Aning Kesuma Putri dan Siti Holia tahun (2015) tentang ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah**

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah dapat diketahui dengan membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.238$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.673$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.238 > 1.673$ ). Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel Komunikasi adalah 0.002 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ( $0,002 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Keiht Davis yang dikutip oleh Mangkunegara, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.<sup>5</sup> Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan ke-11, 2013), hal . 129

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Reski tahun (2015) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah**

Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah dibuktikan dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $16.773 > 2.769$  maka terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Batik Satrio Manah.

Hasil penelitian sesuai menurut Mulyadi 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.<sup>6</sup> Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Aning Kesuma Putri dan Siti Holia tahun (2015) dalam penelitiannya ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>6</sup>Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), hal. 97