

EFEK KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APARTEMEN X JAKARTA

Didin Hikmah Perkasa¹, Dinar Nur Affini², Fatchuri³

Email: didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id ; dinarnuraffini@mercubuana.ac.id ; fatchuri@undira.ac.id

Universitas Dian Nusantara^{1,3}
Universitas Mercu Buana²

ASBTRAK

Industri property khususnya bisnis perhotelan semakin menunjukkan persaingannya. Hal ini mendorong para pengusaha property untuk meningkatkan layanannya fisik maupun non fisik dalam memberikan pelayanan terbaik dan memperindah tampilan interior sehingga membuat customer yang menggunakan kamar hotel betah dan akan terus menggunakannya sehingga mampu mencapai produktivitas yang di harapkan organisasi. Hal ini berlaku juga pada apartemen X di Jakarta. Hasil penelitian dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Permasalahan dalam penelitian ini ada untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja Apartemen X.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efek komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Apartemen X Jakarta sebanyak 54 responden dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di apartement X Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan F (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari tiga variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Apartemen X Jakarta.

Kata Kunci : komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik, produktivitas kerja.

ABSTRACT

The property industry, especially business, is increasing its competition. This encourages property entrepreneurs to improve their services as well as non-physical in providing the best service and beautify the interior appearance so that customers who use beta hotel rooms will continue to use them so that they can achieve the productivity expected by the organization. This also applies to apartment X in Jakarta. The results of the research can develop knowledge in the field of human resource management related to organizational commitment, communication and work environment in increasing work productivity. The problem in this research is to find out whether organizational commitment, communication and work environment have on the work productivity of Apartment X.

This research was conducted to determine the effect of organizational commitment, communication and work environment on work productivity. The object of this research is the employees at Apartment X Jakarta as many as 54 respondents using quantitative descriptive methods. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression test. The results of this study indicate that partially and simultaneously, the variables of organizational commitment, organizational communication and work environment affect the work productivity of employees in apartment X Jakarta. This is evidenced by the results of the simultaneous F test (F test) and the partial test results (t test) which also show significant values of the three variables that support the hypothesis. Therefore, the results of this study state that there is a simultaneous influence between organizational commitment, organizational communication and work environment variables that affect work productivity at Apartment X Jakarta.

Keywords: *organizational commitment, communication, physical work environment, work productivity.*

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, karena semakin produktif karyawan yang dimiliki maka akan semakin baik untuk perusahaan (Wardana, Kadek Super Nova, 2016).

Agar perusahaan mampu bersaing maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi perusahaan. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja karyawan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, terutama dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, seperti peningkatan keterampilan kerja melalui pendidikan dan pelatihan, adanya pemberian kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan dan lain sebagainya. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa produktivitas kerja karyawan juga terkait dengan faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan. Faktor internal yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap

instansi tempat mereka bekerja. Sedangkan faktor eksternal (di luar diri) karyawan berupa komunikasi dan lingkungan kerja.

Salah satu hal yang mampu mendukung produktivitas kerja adalah komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik tentunya akan mendukung organisasinya dalam mencapai tujuannya dan tentunya perusahaan akan mempertahankan karyawannya yang memiliki komitmen yang tinggi (Noe, 2011). Ada hal menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil, maka kepuasan kerjanya akan meningkat dan pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja mereka.

Hal lainnya yang akan mendukung produktivitas kerja adalah komunikasi. Organisasi yang baik akan selalu melakukan komunikasi yang baik. Komunikasi dalam suatu organisasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan organisasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Menurut (Muhammad, 2017) dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan.

Bisnis perhotelan setiap tahunnya semakin berkembang pesat khususnya di Indonesia. Dimana Indonesia menjadi salah satu Negara tujuan wisata dari para wisatawan local dan mancanegara. Para pebisnis hotel tentunya berusaha untuk mencari peluang sebesar-besarnya agar hotel yang dikelolanya banyak dikunjungi oleh para wisatawan, sehingga setiap hotel berbenah untuk menarik perhatian para wisatawan agar dapat menginap di hotelnya. Tak terkecuali apartemen X Jakarta, merupakan salah satu hunian di Jakarta yang

memiliki konsep perhotelan. Apartemen X yang berada di Jakarta berusaha untuk mendapatkan pelanggan agar menginap, dikarenakan Jakarta selain sebagai ibu kota negara juga merupakan pusat bisnis di Indonesia sehingga banyak wisatawan local dan asing yang datang dan tinggal dalam jangka waktu yang cukup lama. Melihat kebutuhan tersebut, maka para pebisnis hotel di Jakarta memanfaatkan peluang ini untuk menyediakan hunian berkonsep hotel apartemen. Salah satunya yang dilakukan oleh Apartemen X Jakarta, perusahaan yang bergerak pada bidang *property* seperti dalam hal membangun, menyewakan, dan menjual *property*. Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat masalah bahwa produktivitas kerja di salah satu perusahaan perhotelan di Jakarta yang belum terlihat baik, dimana dalam beberapa bulan terakhir adanya penurunan jumlah penyewa (*leasee*) yang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini, sebagai berikut:

| No. | Waktu | Jumlah Penghuni (Penyewa) | |
|-----|-----------|---------------------------|---------|
| | | Target | Realita |
| | | % | % |
| 1 | Juli | 100 | 72.50 |
| 2 | Agustus | 100 | 72,25 |
| 3 | September | 100 | 71,85 |
| 4 | Oktober | 100 | 71,50 |
| 5 | November | 100 | 71,00 |
| 6 | Desember | 100 | 70,85 |

Tabel 1 Data Penghuni Penyewa

Sumber : Data Statistik Occupancy Apartemen X Jakarta (2021)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, terjadi penurunan jumlah penghuni selama 6 bulan terakhir yaitu sejak bulan Juli 2021 sd Desember 2021 dimana dijelaskan bahwa jumlah penghuni penyewa tidak mencapai target yang direncanakan oleh pengelola apartemen. Dimana bulan Juli mencapai 72.50% penyewa, Agustus 72.5%, September 71,85%, Oktober 71,5%, November 71% dan Desember 70.85%. Dari table di atas terlihat produktivitas hotel semakin menurun karena beberapa sebab yaitu komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan fisik. Adanya penyebab turunnya produktivitas adalah kurangnya komitmen karyawan, banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaan hal tersebut ditandai dengan tingkat kehadiran atau absensi dan adanya karyawan yang keluar atau pergantian karyawan sehingga dalam memberikan pelayanan kepada penghuni kurang efektif, selanjutnya banyaknya pengaduan terkait cara komunikasi yang kurang baik dan tidak mampu melayani

penyewa yang datang, selain itu fasilitas hunian menurut informasi para penyewa belum memenuhi standar. Dari analisa awal tersebut, dapat peneliti simpulkan beberapa penyebab menurunnya produktivitas kerja yaitu komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

Banyak penelitian tentang produktivitas kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Farahbod, Farzin, Sacid Bagher Salimi, 2013), (Hernawaty., 2017), (Iswandi, Tri, Abd. Kodir Djaelani, 2018), (Widodo, 2012) yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2015), (R. dan U. H. Hidayat, 2016) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Desmonda, 2016), (Damayanti, 2012), (Handayani, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Keunikan penelitian ini adalah “Mengembangkan kerangka teoritik yang dibangun dengan model konseptual Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada objek salah satu perusahaan property dengan mengedepankan konsep produktivitas kerja yang disebabkan komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik”.

Kajian Pustaka

Komitmen Organisasi

(Robbins, 2015) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat *relative* dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Umam, 2010) bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Menurut (Iswandi, Tri, Abd. Kodir Djaelani, 2018) ada 3 (tiga) dimensi organisasi, antara lain : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Menurut (D. Hidayat, 2012), pengertian komunikasi berasal dari kata “komunikasi” berasal dari bahasa Latin “*communicare*”, yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan. Kata *communis* berarti milik bersama atau berlaku di mana-mana sehingga *communis* opini berarti pendapat umum atau pendapat mayoritas. Dengan demikian, komunikasi merupakan usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh kersamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong di antara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. Secara terminologis, komunikasi menurut (Djamarah, 2014) adalah proses menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain. Menurut (Mulyana, 2010), komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Dimensi komunikasi dalam organisasi sebagaimana dikemukakan oleh (Pace, R. W., 2010) sebagai berikut: Komunikasi ke bawah, Komunikasi ke atas, Komunikasi Horizontal

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Menurut (Arianto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti., 2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Schultz, 2010) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal

yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

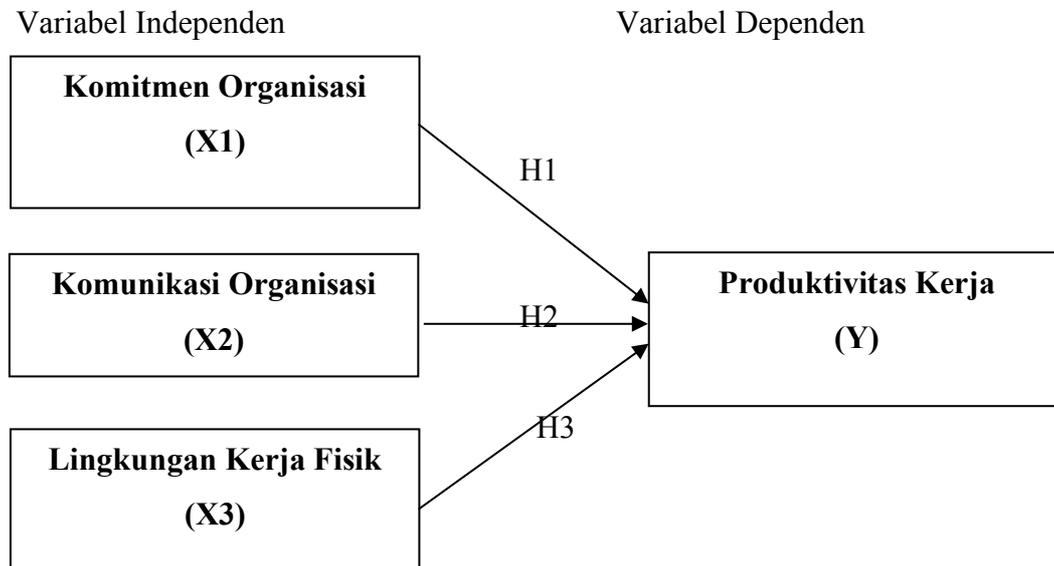
Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai akan menimbulkan kesan nyaman dan kesungguhan dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti., 2013) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Sedarmayanti., 2013), diantaranya: Pencahayaan di ruang kerja, Sirkulasi udara di ruang kerja, Kebisingan, Penggunaan warna, Kelembaban udara, Fasilitas

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut (Sedarmayanti., 2013) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Menurut (Sutrisno, 2011) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021 sd Desember 2021, lokasi penelitian pada Apartemen X Jakarta. Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2017), kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau dari beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan uji statistik. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Apartemen X Jakarta.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Apartemen X Jakarta yang berjumlah 54 orang (laki-laki 44 orang dan perempuan 10 orang) menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Arikunto, 2012)

jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh/sampel sensus).

Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y), (Priyanto, 2010). Hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah komitmen organisasi (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y), sehingga persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Pada hasil uji validitas terhadap variabel Komitmen Organisasi yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa: Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja dimana semua nilai r_{Hitung} sudah lebih besar dari r_{Tabel} sebesar 0,268 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dikatakan valid. Uji Reliabilitas menurut (Ghozali, 2013), adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* > 0,60, jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel. Untuk uji reliabilitas penulis menggunakan SPSS 23, berikut hasil pengujian reliabilitas. Hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan program SPSS didapat bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk Variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,845, Variabel Komunikasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,838, Variabel Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,692, dan Variabel Produktivitas Kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,868. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat Variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Untuk Uji Normalitas penulis menggunakan SPSS 23, berikut hasil uji normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 41.7222222 |
| Most Extreme Differences | Std. Deviation | 3.29080720 |
| | Absolute | .088 |
| | Positive | .088 |
| | Negative | -.055 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

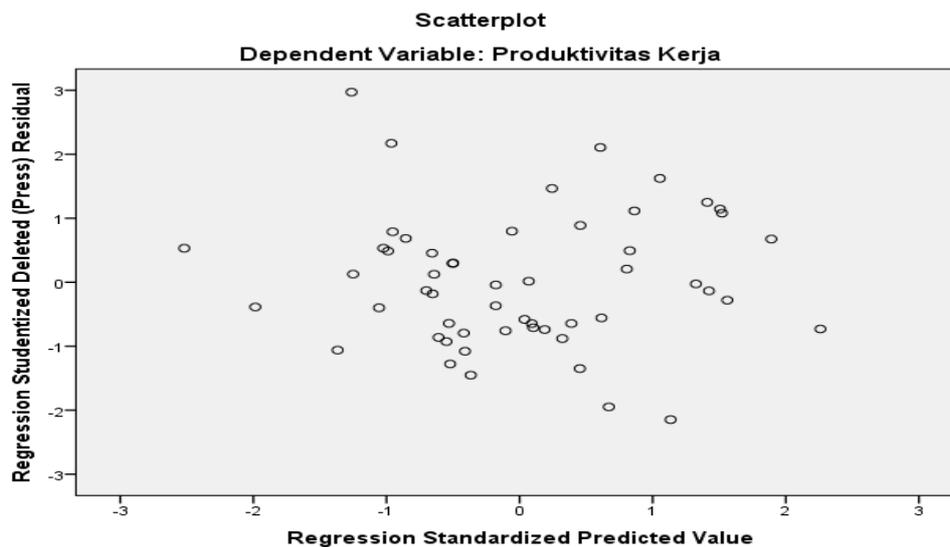
Berdasarkan hasil olah data pada SPSS pada Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel X1 (Komitmen Organisasi), variabel X2 (Komunikasi), variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik), dan Y (Produktivitas Kerja) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang memenuhi asumsi klasik adalah yang terbebas dari multikolinieritas, yaitu tidak adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,851, Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 0,897, dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,940. Dari hasil *output variance inflation factor* (VIF) diketahui masing-masing variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1,175, Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 1,114, dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 1,064. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS23

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas Kerja pada Apartemen X Jakarta.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.368 | 5.114 | | 2.418 | .019 |
| Komitmen Organisasi | .590 | .096 | .649 | 6.167 | .000 |
| Komunikasi Organisasi | .132 | .065 | .208 | 2.030 | .048 |
| Lingkungan Kerja Fisik | -.078 | .086 | -.091 | -.910 | .367 |

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil olah data dengan menggunakan SPSS23 pada tabel diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Komitmen Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,368 + 0,590X_1 + 0,132X_2 - 0,078X_3 + e$$

Dari persamaan matematis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12,368 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan Produktivitas Kerja Karyawan Apartemen X Jakarta ketika variabel bebasnya, yaitu Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berubah.
- Variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi (X1) meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan Apartemen X Jakarta akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,590.
- Variabel Komunikasi (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Komunikasi Organisasi (X2) meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,132.
- Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki koefisien regresi negatif, artinya bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) menurun maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu -0,078.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *adjusted R square*. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin Waston |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,727 ^a | 0,529 | 0,501 | 3,196 | 1,802 |

a. Predictors : (Constant), LKF, KO, KOMOR

b. Dependent Variable: PK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Berdasarkan Tabel 4 diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,501 yang artinya 50,1% yang berarti kontribusi Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan

Lingkungan Kerja Fisik. Jadi selebihnya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 573.959 | 3 | 191.320 | 18.725 | .000 ^b |
| | Residual | 510.874 | 50 | 10.217 | | |
| | Total | 1084.833 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), LKF, KO, KOMOR

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS23

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai probabilitas sig 0,000 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika probabilitas/signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika probabilitas/signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji statistic t dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan nilai probabilitas sig komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- b. Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan nilai probabilitas sig komunikasi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- c. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan nilai probabilitas sig lingkungan kerja fisik sebesar 0,367 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial lingkungan kerja fisik (X_3) tidak berpengaruh dan negatif terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan, karena semakin seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Menurut (Sopiah, 2011) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor yang bukan dari dalam organisasi, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan bersifat positif.

Perusahaan perlu mengantisipasi hal-hal yang menurunkan komitmen organisasi. Bahwa kurangnya komitmen karyawan dikarenakan karyawan tidak memilih untuk tetap bekerja di Apartemen X Jakarta dan cenderung memilih mencari pekerjaan lain yang lebih baik untuk bertahan hidup sehingga menimbulkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil kuesioner nilai terendah mengindikasikan tidak loyalnya karyawan. Tidak loyalnya karyawan terhadap waktu yang di gunakan untuk bekerja menyebabkan pekerjaan tidak selesai ataupun tertunda, pemikiran karyawan yang masih belum maksimal memajukan perusahaan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2011) komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai “tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu”. Dampak yang sangat kuat di mana seseorang melakukan identifikasi pada

permintaan dan termotivasi untuk melakukannya dan bahkan sumber motivasi tidak ada lagi. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Alhaddad, 2015), (Darmayanti, 2017), (Rukmini., 2013) dan (Hernawaty., 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t bahwa komunikasi memegang peranan penting bagi kehidupan suatu perusahaan, jika komunikasi meningkat atau terjalin dengan baik maka produktivitas juga meningkat. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil pengujian, menyatakan bahwa pimpinan pada Apartemen X Jakarta cenderung kurang menjelaskan dengan baik hubungan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan pekerjaan lain, dan kurangnya mengkomunikasikan dengan jelas terkait tugas dan tanggung jawab karyawan terkait dengan kebijakan organisasi, sehingga tanggung jawab karyawan dengan pekerjaan yang seharusnya di kerjakan sesuai dengan tugasnya, tidak terlaksana dengan baik, sehingga menurunkan produktivitas karyawan. Menurut (Asy'ari, 2017) bahwa komunikasi merupakan dasar bagi semua usaha perubahan yang akan dilakukan organisasi khususnya dalam hal perubahan mutu dan mutu ini hanya dapat dicapai jika efektivitas dan efisiensi pengelolaan organisasi berlangsung baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Putri, 2015), (Anggraeni, 2018) dimana variabel komunikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terawat dengan baik, dalam penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan atau penurunan pada lingkungan fisik tidak mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan merasakan kenyamanan bekerja dengan kondisi saat ini.

(Schultz, 2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga produktivitas karyawannya setiap perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dengan memiliki lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa nyaman dan kesungguhan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nurrulloh, 2010), (Saleh, 2018), (Desmonda, 2016) variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya menunjukkan bahwa komunikasi meningkat atau terjalin dengan baik maka produktivitas juga meningkat.
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya menunjukkan bahwa disebabkan lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh karyawan belum terlihat baik.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Saran untuk perbaikan komitmen organisasi, bahwa pihak manajemen Apartemen X Jakarta agar berusaha meningkatkan komitmen organisasi karyawannya melalui berbagai cara yaitu melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan, mengadakan pertemuan rutin, menerapkan disiplin dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pimpinan Apartemen X Jakarta harus memperhatikan komitmen organisasi salah satunya dengan memberikan benefit yang dapat membuat karyawan merasa bersemangat dalam

bekerja, benefit yang dapat diberikan dapat berupa bonus, *reward* terhadap karyawan yang berprestasi, dan lainnya.

- b. Saran untuk perbaikan Komunikasi, bahwa pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada semua karyawan, membuat aturan-aturan yang akan diikuti oleh semua karyawan serta memberikan informasi terkait peluang karir dan menyelesaikan konflik secara tuntas. Pimpinan Apartemen X Jakarta perlu melakukan pertimbangan dan memperhatikan tingkat keeratan hubungan antara individu dan organisasi yang diwujudkan dalam komunikasi internal agar karyawan lebih aktif dalam menyampaikan tugas-tugas dan juga mengemukakan pendapat ataupun saran untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Saran untuk perbaikan lingkungan fisik, bahwa pimpinan tetap memperhatikan lingkungan fisik di perusahaan agar terjaga yang menjadikan karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Pimpinan Apartemen X Jakarta harus memperbaiki dan meningkatkan sirkulasi udara di tempat kerja dengan cara seperti tempatkan jendela berukuran besar dan bukalah sesekali, buat area tempat kerja seefektif mungkin dan minimalkan partisi, install air purifier dalam ruangan, sediakan area khusus merokok, tempatkan tanaman asli dalam ruangan, dan lainnya. Selain hal tersebut, Apartemen X Jakarta juga harus meningkatkan kebersihan fasilitas yang menunjang kegiatan karyawan seperti mushola, toilet dan loker, agar karyawan nyaman sehingga semakin produktif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaddad, A. (2015). Perceived Quality, Brand Image and Brand Trust as Determinants of Brand Loyalty. *Journal of Reasearch in Business and Management*, 3(4), 01–08.
- Anggraeni, R. D. dan U. R. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen IPDN. *Jurnal LINIMASA*, 1 (2), 68 – 88., 1(2), 68–88.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191 – 200., 9(2), 191–200.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asy'ari, N. A. S. (2017). Film 'The Candle' Sebagai Literasi Media Kasus Maraknya Guru Yang Dipidanakan. *Journal of Communication*, 2 (1), 41 – 50., 2(1).
- Damayanti, R. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

- Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1).
- Darmayanti, N. (2017). Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Klat Pulp and Paper Tbk., Perawang). *JOM FISIP*, 4 (2), 1 – 8., 4(2), 1–8.
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1179 – 1193.
- Djamarah, S. B. (2014). *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farahbod, Farzin, Sacid Bagher Salimi, and K. R. D. (2013). Impact of Organizational Communication in Job Satisfaction and Organizational Commitment Maskan Bank Guilan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5 (4), 419 – 430., 5(4), 419 – 430.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*.
- Handayani, W. N. dan S. W. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21 (1), 9 – 30., 21(1), 9–30.
- Hernawaty. (2017). Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Home Center Medan. *Jurnal SMART*, 1(1), 1–10.
- Hidayat, D. (2012). *Komunikasi Antar Pribadi dan Medianya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayat, R. dan U. H. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bingka Nayadam Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 10 – 20.
- Iswandi, Tri, Abd. Kodir Djaelani, dan A. A. P. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *E-Journal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 7(4), 121 – 135.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi Organisasi, Edisi III*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. E. al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th edition*. New York :

McGraw-Hill.

- Nurrrulloh, M. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *JOM FISIP*, 4 (2), 1 – 8., 4(2), 1–8.
- Pace, R. W., and D. F. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan, diterjemahkan oleh Deddy Mulyana dkk*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. K. dan S. H. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Profit*, 2(2), 144 – 151.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta.
- Rukmini. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 15 (1), 81 – 97., 15(1), 81–97.
- Saleh, A. R. dan H. U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 11 (21), 28 – 50., 11(21), 28–50.
- Schultz, D. and E. S. S. (2010). *Psychology and work today, 10 edition*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In Bandung: Rafika Aditama.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wardana, Kadek Super Nova, I. W. B. dan I. W. S. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Widodo, U. (2012). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Fokus Ekonomi*, 4(2), 25 – 41.