

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DUTA LASERINDO METAL

Retno Hidayati, Chusnah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam As-syafi'iyah
Retnohidayati76@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih banyaknya para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi dan komunikasi padahal budaya organisasi dan komunikasi internal dapat di gunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk meningkatkan produktifitas. Objek penelitian dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Laserindo Metal sejumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan baik primer ataupun sekunder yaitu kuesioner, observasi, data kepustakaan dan dokumen. Metode analisa data yang digunakan adalah korelasi sederhana dan berganda serta regresi sederhana dan berganda. Melalui uji hipotesa yang pertama, yaitu Uji T diketahui nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,781 > 2,024$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal (X1) dengan produktifitas kerja karyawan (Y). Kedua, yaitu Uji T diketahui nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,667 > 2,024$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) dengan produktifitas kerja karyawan (Y). Ketiga, yaitu nilai $F_{hitung} = 36,841 > F_{tabel} = 3,25$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT Duta Laserindo Metal.

Kata kunci: komunikaasi internal, budaya organisasi, dan produktifitas kerja

Abstract

This research is motivated because there are many experts and practitioners less attention to organizational culture and communication when the organizational culture and internal communications can be used as a management tool to achieve productivity. The object of the study and the sample are employees of PT Duta Laserindo Metal number of 40 employees. With its data collection techniques either primary or secondary questionnaires, observation, literature data and documents. And using simple and multiple correlation methods as well as the simple and multiple regression method. Through the first hypothesis test, the test T is known value $T_{count} > T_{table}$ ($5.781 > 2.024$) and significance of $0.000 < 0.05$ means There is a significant influence between internal communication (X1) and employee productivity (Y). Second, the value of T test known value $T_{count} > T_{table}$ ($7.667 > 2.024$) and significance of $0.000 < 0.05$ means There is significant relationship between organizational culture (X2) and employee productivity (Y). Third, that the value of $F_{count} = 36.841 > F_{table} = 3.25$ with a significance of $0.000 < 0.05$ means that there is significant influence between internal communication and organizational culture simultaneously to employee productivity in PT Duta Laserindo Metal.

Keywords: internal communications, organizational culture, and work productivity

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerjasama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya untuk dapat saling berkomunikasi. Komunikasi merupakan aspek dasar dari aktivitas manusia. Bahkan di dalam penelitian menunjukkan bahwa hampir 80 % waktu aktifitas manusia di gunakan untuk berkomunikasi (Rakhmat 2015 : 211). Komunikasi bersifat verbal dan non verbal. Verbal artinya komunikasi dengan lisan atau tulisan, sedangkan nonverbal adalah komunikasi dengan menggunakan symbol-simbol (Yusuf Zainal, 2015: 14). Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada saat bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja organisasi. Menurut Wiryanto dalam Yusuf Zainal (2015:65) komunikasi internal adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal ataupun informal dari suatu organisasi. Contohnya seperti cara kerja dalam organisasi, produktifitas dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi (memo,kebijakan, pernyataan, dan surat-surat resmi lainnya).

Dalam komunikasi internal sering kali terjadi kesulitan sehingga menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan ini terjadi di karenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antara karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan tujuan organisasi pun sulit untuk di capai, sehingga pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktifitas kerja para karyawannya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan di capai. untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat di perlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerjasama. Hubungan antara organisasi dan komunikasi sangat erat, terciptanya sebuah organisasi sendiri melalui komunikasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang di namakan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, di depakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya, Edy Sutrisno (2010:02). Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang di harapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama di anut secara mendalam, di anut, dan di perjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Yusuf (2015:282) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktifitas kerja karyawan tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai variabel dan pembicaraan

tentang produktifitas kerja karyawan maka sering di kaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurani 2014 mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap produktifitas menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Sedangkan Penelitian mengenai budaya kerja organisasi telah banyak di lakukan, budaya organisasi banyak dikaitkan dengan kinerja karyawan atau produktifitas. Salah satu penelitian sebelumnya yang penulis dapatkan dari Adolf Henry dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan produktifitas kerja karyawan sebesar 70,1 %. Serta penelitian yang di lakukan oleh David Andrean (2014) yang berjudul pengaruh komunikasi internal terhadap produktifitas kerja karyawan, menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 42,1 %. Begitu juga penelitian yang di lakukan oleh dua perusahaan software di india, pada penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai macam aspek budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas. Budaya organisasi dinyatakan dan di buktikan di jepang dan amerika sebagai kekuatan yang ampuh terhadap keberhasilan perusahaan, akan tetapi para praktisi dan akademisi di Indonesia pada umumnya belum tampak antusias untuk mempermasalahkannya (Edy Sutrisno, 2010: 05).

Berdasarkan dari pernyataan dan penelitian-penelitian yang di lakukan terlebih dahulu, serta melihat lingkungan di PT. Duta Laserindo Metal yang sangat memerlukan komunikasi internal dan budaya organisasi agar lebih terjalinnya kerjasama yang lebih baik guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, maka timbulah gagasan penulis untuk menelaah dan meneliti lebih lanjut mengenai keterkaitan dan pengaruh dari komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan. maka penulis akan membahas penelitian ini dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Duta Laserindo Metal”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka diidentifikasi permasalahan penelitian, yaitu apakah komunikasi internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Laserindo Metal, baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Menelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Laserindo Metal, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis, yaitu menambah referensi dalam ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi internal, budaya organisasi dan produktifitas kerja karyawan. Selain itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi salah bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Duta Laserindo Metal dalam upaya meningkatkan produktifitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1 Produktivitas Kerja

Yusuf (2015 : 282) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:100) produktifitas merupakan sikap mental manusia untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya dalam segala bidang sehingga menjadi pribadi yang dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan. Gambaran tentang produktivitas dalam Islam, antara lain dapat dilihat dalam Surat At-Taubah (9) Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs. At Taubah 9 : 105).

Ayat tersebut dapat dimaknai bahwa Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdo'a, tidak mau bekerja. “janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah SAW pun senantiasa berdo'a kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati (HR. Abu Daud). Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Kalau demikian maka seharusnya produktifitas kerjanya tinggi. Namun dalam prakteknya belum semua umat menerapkan ajakan dan peringatan Allah tentang kerja.

2.2 Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *comunis* yang berarti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Menurut Wilbur Schramm dalam Yusuf (2015:32), komunikasi sebagai proses saling berbagi informasi atau menggunakan informasi sevara bersama dan pertalian antara para peserta dalam proses informasi. Pendapat lain yang di sampaikan oleh Brent D. Rubben dalam Zainal (2015:33) memberikan definisi mengenai komunikasi manusia sebagai proses penciptaan, pengiriman, dan penggunaan informasi individu dalam hubugannya dalam kelompok, organisasi, dan masyarakat untuk mengoordinasikan lingkungannya dan orang lain.

Adapun, komunikasi internal menurut Muhtadi(2015:70) adalah “proses penyampaian pesan antara anggota organisasi, seperti komunikasi antar pimpinan, dan

antar sesama bawahan. Menurut Wiryanto dalam Zainal (2015:65) komunikasi internal adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal ataupun informal dari suatu organisasi. Contohnya seperti cara kerja dalam organisasi, produktifitas dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi (memo,kebijakan, pernyataan, dan surat-surat resmi lainnya). Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

2.3 Budaya Organisasi

Sutrisno Edy (2010:02) budaya organisasi dapat di definisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, di sepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam Surat Al Hujurat (49) Ayat 13, Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ . ١٣

Artinya:

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Qs. Al-Hujurat 49 : 13)

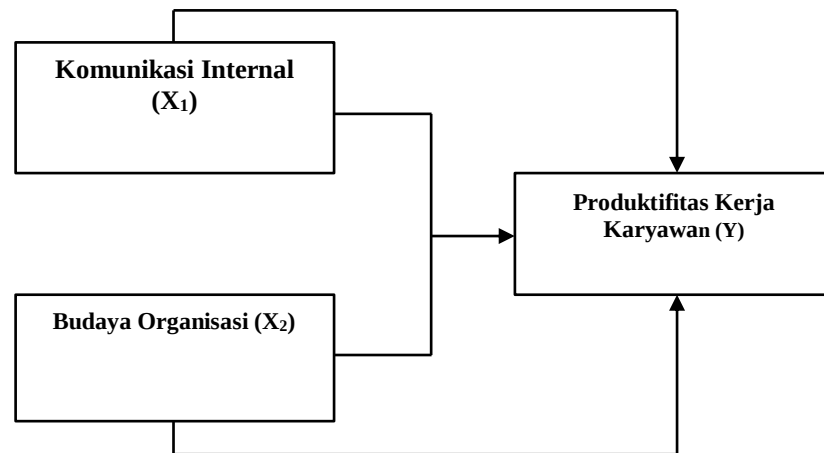
Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah Subhannahu wa ta'ala dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam disekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil tinjauan teoritis serta dukungan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan beberapa hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

- 1). Komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2). Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- 3). Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5 Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Data diperoleh dari populasi, yakni seluruh karyawan PT Duta Laserindo Metal, yang berjumlah 60 orang. Untuk kepentingan penelitian, jumlah karyawan yang dijadikan sebagai sampel dihitung menggunakan rumus Slovin ($e = 10\%$), yakni sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Adapun, variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas, yakni komunikasi internal (X_1) dan budaya organisasi (X_2), serta variabel dependen, yakni produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan menggunakan satuan pengukuran dalam skala rasio, yakni skala likert. Data yang diperoleh berupa data primer dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi dan korelasi linear.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis regresi berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas komunikasi internal (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi berganda untuk penelitian yang dilakukan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

a adalah konstanta

b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 .

Hasil analisis data diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebagaimana yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai konstanta dan koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.688	5.242		0.322	0.749		
KomunikasiInternal	0.344	0.135	0.314	2.541	0.015	0.591	1.692
Budaya Organisasi	0.618	0.132	0.578	4.678	0.000	0.591	1.692

Sumber: hasil analisis data (2016)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah $Y = 1,688 + 0,344X_1 + 0,618X_2$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1). Nilai a sebesar 1,688, artinya: apabila tidak ada perubahan (konstan) pada variabel komunikasi internal dan budaya organisasi, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan sebesar 1,688.
- 2). Nilai b1 sebesar 0,344, artinya: apabila variabel komunikasi internal mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 satuan, dengan asumsi X2 tidak mengalami perubahan/konstan.
- 3). Nilai b2 sebesar 0,618, artinya: apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,618 satuan, dengan asumsi X1 tidak mengalami perubahan/konstan.

4.2 Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel komunikasi internal dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis data, ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai koefisien regresi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.816 ^a	0.666	0.648	1.998

Sumber: hasil analisis data (2016)

Berdasarkan data pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi berganda (R) untuk model penelitian yang diteliti sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat dan positif.

4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi perubahan variabel komunikasi internal dan budaya organisasi memberikan kontribusi pada perubahan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis data Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai koefisien regresi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.816 ^a	0.666	0.648	1.998

Sumber: hasil analisis data (2016)

Nilai R^2 sebesar 0,666 sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 3. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel komunikasi internal dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 66,6 persen terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan, sementara sisanya sebesar 33,4 persen disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis.

4.4 Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Kriteria pengujian menggunakan nilai sig. dibandingkan dengan nilai alpha (α). Apabila nilai sig < α , maka H_0 ditolak, H_1 diterima, dan sebaliknya. Nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hipotesis parsial yang diuji adalah:

- 1). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesisnya adalah:
 H_0 : komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 H_1 : komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesisnya adalah:
 H_0 : budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 H_1 : budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai sig. sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Nilai signifikansi (sig) untuk uji hipotesis secara parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.688	5.242		0.322	0.749		
	KomunikasiInternal	0.344	0.135	0.314	2.541	0.015	0.591	1.692
	Budaya Organisasi	0.618	0.132	0.578	4.678	0.000	0.591	1.692

Sumber: hasil analisis data (2016)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial, berdasarkan perbandingan antara nilai sig. dari masing-masing variabel dengan nilai alpha, diketahui:

- 1). Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana $\text{sig} < \alpha$ ($0,015 < 0,05$).
- 2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

4.5 Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan, dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig. Dengan nilai alpha ($\alpha = 5\%$). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H0: komunikasi internal dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H1: komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai sig. untuk pengujian hipotesis secara simultan, sebesar 0,000 (lebih kecil dari alpha), sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.178	2	147.089	36.841	0.000 ^b
	Residual	147.722	37	3.992		
	Total	441.900	39			

Tabel 5. Nilai signifikansi (sig) untuk uji hipotesis secara simultan
Sumber: hasil analisis data, 2016

4.6 Pembahasan

- 1). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Laserindo Metal. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik komunikasi antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan karyawan yang ada di perusahaan, maka produktivitas kerja makin baik. Komunikasi yang baik antar karyawan akan menimbulkan suasana harmonis dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Suasana ini akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun, komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan akan membuat tugas yang diberikan oleh perusahaan akan lebih jelas dipahami oleh karyawan sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
- 2). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT Duta Laserindo Metal. Semakin baik budaya organisasi yang tercipta di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawannya. Perusahaan yang dijalankan dengan nilai-nilai yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang sehingga produktivitas kerjanya akan mengalami peningkatan.

- 3). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi internal yang baik dan dipadukan dengan penerapan nilai-nilai organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil analisis data, budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Simpulan dan Keterbatasan

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis kinerja keuangan dan indeks Altman score, maka dapat diimpulkan:

- 1) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Duta Laserindo Metal
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Duta Laserindo Metal
- 3) Komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Duta Laserindo Metal

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, antara lain jumlah variabel yang dianalisis dan diduga sebagai penyebab perubahan pada produktivitas kerja karyawan masih sangat minim dan belum dianalisis secara lebih dalam dan komprehensif. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel yang diteliti serta melakukan analisis yang lebih mendalam dan komprehensif.

Referensi

Al Qur'an

Abidin, Yusuf Zaenal. 2015. Manajemen Komunikasi, Filosofi, Konsep, Dan Aplikasi. Bandung : CV Pustaka Setia

Fahmi, Irham. 2011. Manajemen. Bandung : CV Alfabeta

Fatoni, Siti. 2014. Pengantar Ilmu Ekonomi Dilengkapi Dasar-Dasar Ekonomi Islam. Bandung: CV Pustaka Setia

- Fuadi, Agus, Anas. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja. Skripsi
- Herawati, Heny. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta : Beringin Mulia
- Paramesti, Getut. 2014. Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22. Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Pratiwi, Heppy, Atma. 2010. Komunikasi Internal Dan Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja. Skripsi
- Primadhanika, Vidi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Otsuka Indonesia. Skripsi
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Rahajeng, Ramandita. 2012. Hubungan Komunikasi Internal Dan Employee Engagement di PT PLN. Skripsi
- Sugiono:2012 ,Metode Penulisan Kuantitatif Dan R&D : Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suntoyo, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media
- Tika, Pabundu Moh. 2010. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Winniarty, Vanny. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktifitas Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Skripsi
- Yusuf, Burhanudding. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- <https://junaidichaniago.wordpress.com>
- <https://ngobrolserius.wordpress.com>
- <https://openlibrary.org>
- www.eurekapedidikan.com
- www.perpusnas.go.id