

GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV TORTA INDONESIA

Galuh Agusti Wulandari¹, Dian Kusumaningtyas², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
galuhagustiwulandari@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, communication and work environment on employee productivity at CV Torta Indonesia. This study uses a quantitative causality approach with primary data from the results of the questionnaire. This study used the entire population, namely 30 respondents. Multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination as data analysis techniques in this study. The results of this study reveal that the variables of leadership style, communication and work environment have a partial and significant effect on employee productivity. As well as the variables of leadership style, communication and work environment simultaneously influence employee productivity.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Environment

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Torta Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan data primer dari hasil kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 30 responden. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi sebagai teknik analisis data pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Serta variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu mengatur orang atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan agar terarah serta terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya [1]. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, hal ini dikarenakan jika manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan dikatakan baik maka orang-orang atau karyawan bisa menghasilkan performa yang baik. Hasil performa yang baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) [2] Pengukuran Produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil [3] Dalam penelitian Panjaitan menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi [4].

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam tempat bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan [5]. Dalam penelitian Wahyudi menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan [5] tetapi berbeda dengan penelitian Haryanto dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan [6].

Komunikasi yaitu suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi [7]. Diperjelas dengan penelitian oleh Sukmayanti

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas karyawan [8]. Berbeda dengan penelitian Akbar, Saroh, dan Zunaida menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi adalah satu kesatuan yang berkaitan akan tetapi aspek lingkungan kerja juga sangat penting untuk berkembang serta tempat berprosesnya sebuah organisasi serta para pemimpin dan karyawannya. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [9]. Menurut penelitian Madjidu, Siagian dan Khair menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan [10]. Namun penelitian dari Wulan yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

CV Torta Indonesia tepatnya beralamatkan di Jl. KH Agus Salim No.32, Kenayan Kec. Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur adalah Tobaku (toko bahan kue) yang mengusung tema swalayan modern dengan harga grosiran, yang menyediakan berbagai macam bahan baku untuk memasak seperti bumbu dapur, frozen food serta bahan membuat kue. CV Torta Indonesia juga menerima pemesanan melalui whatsapp dengan jumlah yang besar dan siap untuk diantar ditempat tujuan. CV Torta Indonesia mengadakan acara *baking class* atau kelas memasak setiap bulannya secara rutin untuk mawadahi perkembangan UMKM khususnya dibidang *food and beverages* di Tulungagung. Semua kegiatan didalam CV Torta Indonesia melibatkan pemimpin serta karyawan, beberapa keluhan dari karyawan menarik peneliti untuk meneliti, mengamati, serta mendalami apa yang sebenarnya terjadi terhadap produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada CV Torta Indonesia.

METODE

Studi ini memakai pendekatan riset kausalitas kuantitatif guna menganalisis dan mengetahui akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan populasi terdapat 30 karyawan, sampel dalam riset ini terdiri dari 30 responden, semua karyawan CV Torta Indonesia. Teknik pengumpulan data antara lain observasi/survei dan penyebaran kuesioner. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan untuk mengetahui suasana kerja di CV Torta Indonesia selama empat bulan, setelah melakukan pengamatan dan menemukan beberapan fenomena atau masalah yang terjadi di CV Torta Indonesia selanjutnya mencatat hal yang berhubungan dengan kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan penelitian lebih dalam. Selanjutnya penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel. Kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti dengan membagikan kuesioner secara tatap muka kepada responden guna mendalami informasi secara personal. 32 item merupakan total pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan, pernyataan mengenai gaya kepemimpinan sebanyak 6 item, pernyataan mengenai komunikasi sebanyak 10 item, pernyataan mengenai lingkungan kerja sebanyak 8 item dan pernyataan mengenai produktivitas karyawan 10 item.

Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini perlu dilakukan pengambilan data secara langsung maupun kuesioner selanjutnya data yang ada akan di pilah untuk sesuai dengan batasan masalah atau pembahasan, seluruh data akan diproses dan disusun menggunakan aplikasi excel dan data diolah menggunakan aplikasi spss versi 23 data diproses menggunakan teknik-teknik analisis yang diperlukan seperti pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Torta Indonesia yang terdiri dari 30 responden. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Perempuan	14	47%
2.	Laki-laki	16	53%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dilihat dari hasil tabel di atas, bisa diketahui jumlah responden pada CV Torta Indonesia didominasi oleh responden laki-laki sebesar 53%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Prosentase
1.	21-30	30	100%
2.	31-40	-	-
3.	41-50	-	-
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa semua responden memiliki rentan usia 20-30 tahun di CV Torta Indonesia.

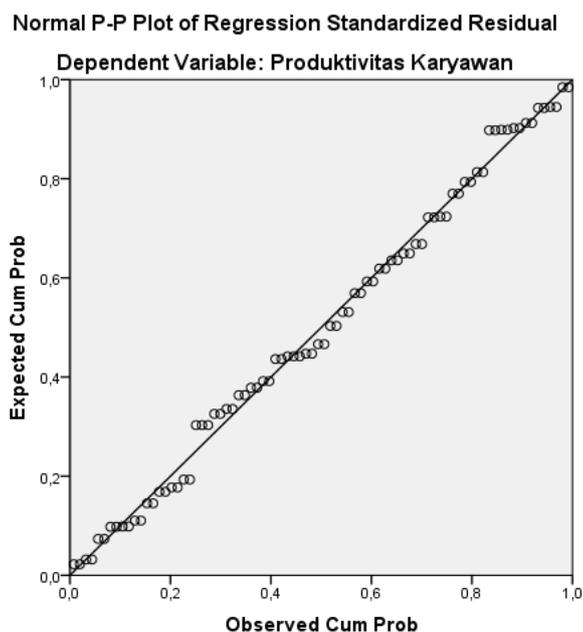
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	SMA/K	17	56,7%
2.	Diploma	8	26,7%
3.	Sarjana	5	16,6%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 3 dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA/K sebanyak 17 responden atau 56,7%. Responden yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 8 responden atau 26,7%. Responden yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 5 responden atau 16,6%.

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

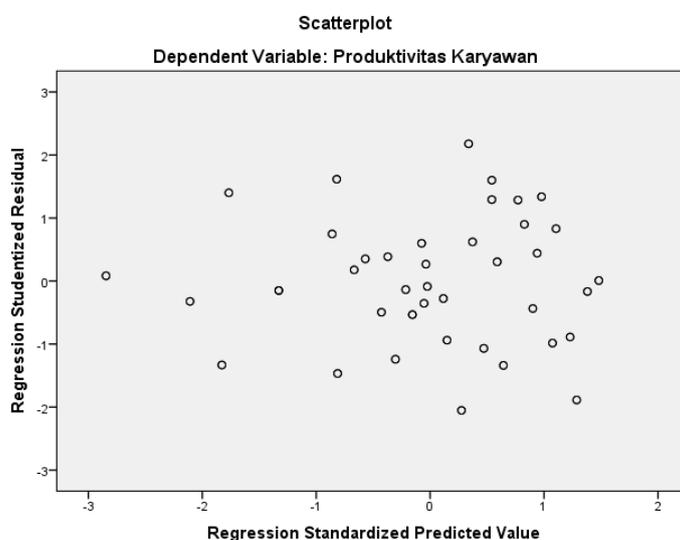
Berdasarkan gambar 1, hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal sehingga model regresi ini terdistribusikan secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	3,568	1,219		5,466	,000	
	Gaya Kepemimpinan	,310	,034	,207	4,291	,003	,861
	Komunikasi	1,023	,104	1,028	9,816	,000	,842
	Lingkungan Kerja	,240	,120	,135	3,331	,001	,839

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan nilai VIF sebesar 1,162 dan nilai *tolerance* 0,861. Variabel komunikasi nilai VIF sebesar 1,253 dan nilai *tolerance* 0,842. Dan variabel lingkungan kerja nilai VIF sebesar 1,224 dan nilai *tolerance* 0,839. Tiga variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Gambar 2 di atas, grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,568	1,219	
	Gaya Kepemimpinan	,310	,034	,207
	Komunikasi	1,023	,104	1,028
	Lingkungan Kerja	,240	,120	,135

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,568 + 0,310 X_1 + 1,023 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 3,568
 Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,310. Komunikasi (X_2) adalah 1,023. Dan lingkungan kerja (X_3) adalah 0,240, maka nilai produktivitas karyawan (Y) adalah 3,568.
2. Koefisien $X_1 = 0,310$ (Gaya Kepemimpinan)
 Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0,310 satuan jika terjadi peningkatan variabel X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 1 satuan, maka Y (produktivitas karyawan) akan naik sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel komunikasi dan lingkungan kerja tetap atau konstan.
3. Koefisien $X_2 = 1,023$ (Komunikasi)
 Koefisien regresi komunikasi (b_2) sebesar 1,023 satuan jika terjadi peningkatan variabel X_2 (komunikasi) sebesar 1 satuan, maka Y (produktivitas karyawan) akan naik sebesar 1,023 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap atau konstan.
4. Koefisien $X_3 = 0,240$ (Lingkungan Kerja)
 Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,240 satuan jika terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (produktivitas karyawan) akan naik sebesar 0,240 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,568	1,219		5,466	,000
	Gaya Kepemimpinan	,310	,034	,207	4,291	,003
	Komunikasi	1,023	,104	1,028	9,816	,000
	Lingkungan Kerja	,240	,120	,135	3,331	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis pada tabel 6, gaya kepemimpinan memiliki sig. = 0,003 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh penting pada produktivitas karyawan. Komunikasi memiliki nilai sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak artinya komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh penting pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja memiliki sig. = 0,001 dengan demikian H₀ ditolak artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh penting pada produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915,362	3	305,121	734,230	,000 ^b
	Residual	10,805	26	,416		
	Total	926,167	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Nilai sig. = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada produktivitas karyawan jika dilihat secara bersama-sama (simultan).

Tabel 8. Kesimpulan

Uji- T	Sig. Var	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,003	0,05	Signifikan
Komunikasi (X2)	0,000	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,001	0,05	Signifikan
Uji-F	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan dan hasil Uji-F lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,994 ^a	,988	,987	,64464	2,141

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Merujuk pada tabel 9, gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh 98,7% pada produktivitas karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai $R Square = 0,776$. Hal ini dapat diartikan bahwa ada 1,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan, maka semakin meningkat produktivitas karyawan CV Torta Indonesia. CV Torta Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi yang bebas berpendapat dan mengeskpresikan pendapat, kreatifitas dan inisiatif yang tersalurkan sehingga bisa meningkatkan produktivitas karyawan hanya saja gaya kepemimpinan demokrasi yang diterapkan CV Torta Indonesia belum sempurna seperti halnya dengan *job desk* karyawan yang sering berubah-ubah maupun tertumpuk sehingga perlu dikaji ulang agar gaya kepemimpinan demokrasi ini dapat meyempurnakan pengelolaan perusahaan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab sangat setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CV Torta Indonesia. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Seperti yang dijelaskan pada uji-t bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV Torta Indonesia. Bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh atasan maka semakin meningkat produktivitas karyawan CV Torta Indonesia. Proses komunikasi yang terjadi pada CV Torta Indonesia adalah formal dan non formal sesuai dengan waktu dan tempat untuk penyesuaian, komunikasi formal biasanya diterapkan pada saat *meeting* atau berbicara dengan atasan perihal informasi yang baku.

Komunikasi non formal biasanya diterapkan pada saat jam istirahat atau jam kerja yang terlihat santai. Informasi yang disampaikan atasan sangat jelas, *briefing* rutin yang dilakukan atasan setiap pagi untuk menginformasikan hal-hal terkait pekerjaan hari ini. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan komunikasi yang ada pada CV Torta Indonesia. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eneng Sukmayanti pengaruh peran kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada pada CV Torta Indonesia, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan CV Torta Indonesia. Lingkungan kerja yang terdapat pada CV Torta Indonesia adalah lingkungan yang bersih dan higienis serta peralatan yang lengkap dan memadai untuk *bakers staff*, lingkungan yang nyaman dan aman untuk karyawan serta staff karena dilengkapi dengan loker khusus karyawan serta terdapat kamera CCTV yang terpasang disekitar area toko, *hall*, dan staff. Perlunya perhatian khusus untuk area ibadah khususnya untuk muslim dikarenakan tidak tersedianya mukena sehingga perlu membawa sendiri serta sajadah kotor dan jarang diganti. Serta perlunya alat penunjang yang memadai untuk mempermudah karyawan mengangkat barang dari lantai atas ke bawah maupun sebaliknya untuk memperkecil resiko cedera yang dialami serta mempermudah memindahkan barang. Ruangan sanitasi yang layak serta terpenuhinya kebutuhan air bersih, hanya saja jika ada sarana atau prasarana yang rusak pada lingkungan kerja, penanganan untuk memperbaikinya cukup lama sehingga mengganggu keseluruhan aktivitas di CV Torta Indonesia seperti matinya pompa air yang mengakibatkan kurang tersedianya air bersih selama satu minggu sehingga para karyawan yang ingin menggunakan toilet harus membawa air sendiri atau meminjam toilet toko sebelah. Kendala air ini mengakibatkan toilet menjadi bau dan kotor serta area *baker staff* khususnya di pencucian piring tidak kondusif sehingga mengganggu produktivitas karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan lingkungan kerja yang ada pada CV Torta Indonesia. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alfian Madjidu (2022) analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian pada uji-F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV. Torta Indonesia. Hal ini berarti ketiga variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Secara bersama-sama atau simultan ketiga variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan selalu mengusahakan memberikan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan, produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya 1,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa menaikkan produktivitas karyawan pada CV Torta Indonesia, perlu ditingkatkan ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. CV Torta Indonesia perlu memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Torta Indonesia. Analisis yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan, berdasarkan analisis yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Torta Indonesia yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang jelas dan transparan menjadi acuan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Berdasarkan analisis yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Torta Indonesia yang dapat diartikan bahwa komunikasi menjadi sarana yang efektif jika terjalin dengan baik antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan dapat menjalankan instruksi yang diberikan pimpinan dengan baik. Berdasarkan analisis yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Torta Indonesia yang dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas

karyawan yang berdampak baik pada perusahaan. Berdasarkan analisis yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Torta Indonesia.

Sebaiknya perusahaan memperhatikan, faktor gaya kepemimpinan, karena faktor ini mempunyai peranan penting di dalam perusahaan sebagai pimpinan untuk memerintahkan atau mengatur *job desk* setiap karyawannya sehingga karyawan dengan jelas memahami kewajiban yang telah diberikan oleh atasan sehingga tidak terjadi penumpukan perintah dari atasan atau *double job*. Faktor komunikasi, perlunya pendekatan antara karyawan dan pimpinan sehingga komunikasi terjalin dengan baik. Pendekatan yang dimaksud ialah pendekatan secara personal khususnya pada karyawan bagian staff sehingga terjalin komunikasi yang baik dan mengantisipasi komunikasi yang salah atau pendapat serta buah pikiran yang tidak sejalan. Faktor lingkungan kerja, karena faktor ini penunjang yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka perlunya evaluasi pada lingkungan kerja secara rutin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta baik bagi seluruh karyawan CV Torta Indonesia.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan, khususnya dibidang kajian yang sama. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat mengembangkan penelitian ini. Hal ini disarankan karena telah terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 98,7% terhadap produktivitas karyawan dan masih tersisa 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan sangat penting dalam mengelola perusahaan dan karyawan, komunikasi yang baik akan mempermudah karyawan menjalankan instruksi pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hamali AY. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. kedua. Yogyakarta: CAPS; 2018.
- [2] Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group; 2018.
- [3] Luturmas JR. Pengaruh Budaya Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Penelit Manaj Terap* 2017;2.
- [4] Panjaitan M. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manajemen* 2017;3.
- [5] Wahyudi W. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan). *Ekon Dan Manaj* 2017;6.
- [6] Haryanto D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Indyferyto Group Yogyakarta* n.d.
- [7] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. 1st ed. Pekanbaru: 2018.
- [8] Sukmayanti E. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Ekon Manaj Bisnis Akuntansi* 2017.
- [9] Panjaitan. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju; 2017.
- [10] Siagian TS, Khair H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilm Magister Manaj* 2018;1.