



Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>

 <https://doi.org/10.35457/5724>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KONVEKSI AL MUSLIM KOTA TASIKMALAYA

Riyanti Rahmadani¹, Sri Sudiarti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya ³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya

Email Address:

Rahmadaniriyanti504@gmail.com, srisudiarti@uncip.ac.id

Submitted 06-06-2026

Revised 16-06-2026

Published 30-06-2026

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja serta komunikasi yang efektif terhadap produktivitas karyawan pada Konveksi Al-Muslim Kota Tasikmalaya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, dan produktivitas karyawan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 59,4% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta membangun komunikasi yang efektif di dalam organisasi, merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate and analyze the influence of the work environment and effective communication on employee productivity at Al-Muslim Convection, Tasikmalaya City. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all respondents who participated in the study. The research instrument was developed using a Likert scale to measure respondents' perceptions of the work environment, effective communication, and employee productivity. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The findings indicate that both the work environment and effective communication have a positive and significant effect on employee productivity. The work environment has a more dominant influence on employee productivity than effective communication. Furthermore, the coefficient of determination shows that the two independent variables jointly explain 59.4% of the variation in employee productivity, while the remaining 40.6% is influenced by other factors not included in this research model. These findings suggest that creating a comfortable, safe, and supportive work environment, along with strengthening effective organizational communication, plays a crucial role in improving employee productivity and overall organizational performance.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja; Komunikasi Efektif; Produktivitas Karyawan; Regresi Linear; UMKM

Keywords:

Lingkungan Kerja; Komunikasi Efektif; Produktivitas Karyawan; UMKM

Rahmadani.R., & Sudiarti. S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Konveksi Al Muslim Kota Tasikmalaya. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 18(1), Hal: 14-27.

PENDAHULUAN

Menurut Agustini and Dewi (2019), salah satu ukuran utama untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi adalah produktivitas karyawan. Ini terutama berlaku menghadapi persaingan di era globalisasi semakin kompetitif.

Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan pemanfaatan sumber daya yang efisien, tetapi juga menunjukkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan output yang optimal secara berkelanjutan. Secara konseptual, Perbedaan antara hasil diperoleh serta sumber daya yang dimanfaatkan dikenal sebagai produktivitas (Qomariah 2020). Efisiensi dan efektivitas merupakan komponen penting dalam mencapainya. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan menjadi perhatian utama pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam penerapannya, banyak hal yang memengaruhi produktivitas pekerja, baik di dalam maupun di luar organisasi. Lingkungan tempat kerja adalah salah satu komponen penting (Lestary 2017). Segala kondisi di sekitar pekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai lingkungan kerja. Ada bukti bahwa lingkungan kerja mendukung, yang mencakup relasi kerja selaras, pencahayaan yang cukup, dan sirkulasi udara yang cukup, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Andono and Khumairoh 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja tidak mendukung bisa menyebabkan stres, kelelahan, serta produktivitas rendah. Komunikasi yang efektif dalam organisasi adalah komponen penting lainnya selain lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan komunikasi yang jelas dan akurat antara karyawan dan atasan (Jamhur and Dwima 2019). Apabila pesan disampaikan pengirim mampu dipahami oleh orang yang menerimanya, komunikasi itu efektif (Parto 2020). Dalam konteks organisasi, menurut (Paulus et al. 2022) komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, kesalahan kerja, serta menurunnya koordinasi, akhirnya berpengaruh pada rendahnya produktivitas karyawan. Studi sebelumnya menyatakan lingkungan kerja efektif serta komunikasi yang baik memengaruhi produktivitas karyawan. Studi yang dilaksanakan Harmen et al. (2024) menemukan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Konveksi Al Muslim Kota Tasikmalaya. <https://doi.org/10.35457/5724>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

koordinasi kerja baik dan instruksi yang jelas mengembangkan produktivitas. Penelitian (Halissa and Purwanto 2025) dan (Andono and Khumairoh 2025) menemukan lingkungan kerja, baik secara fisik ataupun nonfisik, berperan menciptakan lingkungan kerja dapat mengembangkan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tetap berkontribusi positif terhadap produktivitas sebagai komponen pendukung, meskipun tidak selalu berpengaruh secara signifikan secara parsial (Fadli et al. 2026). Ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kedua variabel tersebut masih perlu dilakukan dalam berbagai jenis organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Konveksi Al-Muslim Kota Tasikmalaya menunjukkan adanya fluktuasi produksi yang cukup signifikan sepanjang tahun 2025. Penurunan produksi yang terjadi diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, seperti gangguan pada peralatan produksi, serta kurang efektifnya komunikasi antara atasan dan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kendala dalam pengelolaan lingkungan kerja serta komunikasi organisasi yang berdampak pada produktivitas pekerja.

METODE PENELITIAN

Riset ini memanfaatkan metode kuantitatif deskriptif guna menguji bagaimana lingkungan kerja serta komunikasi yang baik mempengaruhi produktivitas karyawan. Pendekatan ini dipilih karena dapat menguji korelasi sebab-akibat variabel objektif dengan menggunakan analisis statistik. Menurut (Sugiyono 2017) Populasi riset ini yaitu semua karyawan Konveksi Al-Muslim Kota Tasikmalaya berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel memanfaatkan metode sampel jenuh, sehingga semua populasi menjadi informan untuk memperoleh data yang representatif.

Data primer dikumpulkan melalui angket dengan skala lima poin disebut sebagai data diolah. Indikator variabel lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, dan produktivitas karyawan adalah fokus dari penelitian ini.

Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji dengan pengujian validitas serta reliabilitas telah dipakai pada riset ini. Untuk mengevaluasi validitas, nilai r-hitung

serta r-tabel dibandingkan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Di sisi lain, reliabilitas diuji dengan memanfaatkan koefisien Cronbach Alpha dengan batas minimal 0,70 (Ghozali 2017).

Untuk mengevaluasi dampak variabel bebas kepada variabel terikat, data diproses menggunakan model regresi linear berganda:

Persamaan 1. Model Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Untuk mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen, uji t (parsial) serta F (simultan) dipakai guna menguji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R²) juga digunakan. Guna memastikan kelayakan model regresi, juga dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup heteroskedastisitas, autokorelasi, normalitas, dan multikolinearitas (Ghozali 2021).

Langkah-langkah penelitian mencakup identifikasi masalah, penyusunan instrumen, dan pengumpulan data, pengujian instrumen, analisis data, serta penarikan kesimpulan. Model penelitian dinyatakan baik apabila memenuhi asumsi klasik dan seluruh pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan (Andono & Khumairoh, 2025)	1) Pencahayaan 2) Kebisingan 3) Sirkulasi udara 4) Suhu ruang 5) Kebersihan 6) Tata letak 7) Keamanan kerja 8) Fasilitas kerja 9) Hubungan kerja 10) Dukungan sosial	Likert (1–5)
Komunikasi Efektif (X ₂)	Proses penyampaian informasi yang menghasilkan kesamaan makna antara pengirim dan penerima (Parto, 2020)	1) Kejelasan pesan 2) Kelengkapan informasi 3) Keterbukaan 4) Ketepatan saluran 5) Umpan balik 6) Ketepatan waktu	Likert (1–5)

Produktivitas Karyawan (Y)	Tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output kerja (Qomariah, 2020)	1) Kemampuan 2) Pencapaian hasil 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi	Likert (1–5)
----------------------------	---	--	--------------

HASIL

a. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	PERNYATAAN	VALIDITAS	RELIABILITAS
<i>Lingkungan Kerja</i>	LKF 1	0,76	0,868
	LKF 2	0,705	
	LKF 3	0,723	
	LKF 4	0,571	
	LKF 5	0,584	
	LKF 6	0,565	
	LKF 7	0,616	
	LKF 8	0,621	
	LKNF 1	0,43	
	LKNF 2	0,674	
	LKNF 3	0,537	
	LKNF 4	0,59	
<i>Komunikasi Efektif</i>	LKNF 5	0,484	0,768
	LKNF 6	0,647	
	KE 1	0,735	
	KE 2	0,634	
	KE 3	0,598	
	KE 4	0,727	
	KE 5	0,688	
<i>Produktivitas Kerja</i>	KE 6	0,698	0,807
	PK 1	0,754	
	PK 2	0,762	
	PK 3	0,692	
	PK 4	0,737	
	PK 5	0,603	
	PK 6	0,731	

Sumber : Data diolah, 2026

- Capaian pengujian validitas serta reliabilitas yang telah dilakukan, kesimpulannya yaitu semua instrumen penelitian dinyatakan layak

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Konveksi Al

Muslim Kota Tasikmalaya. <https://doi.org/10.35457/5724>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

digunakan. Variabel lingkungan kerja (LKF dan LKNF) yang terdiri dari 14 pernyataan, komunikasi efektif (KE 1-KE 6), serta produktivitas kerja (PK 1-PK 6) semua menunjukkan r-hitung melebihi r-tabel (0,22) dengan signifikansi pada atau di bawah 0,05. sehingga seluruh item pernyataan valid. Capaian pengujian reliabilitas menyatakan semua variabel riset menyatakan Cronbach Alpha >0,60, yaitu lingkungan kerja 0,868, komunikasi efektif 0,768, serta produktivitas kerja 0,807, yang berarti instrumen riset bersifat reliabel, konsisten, serta dapat dipercaya. Semua item pernyataan pada riset ini telah terbukti valid serta reliabel, sehingga bisa dilanjutkan untuk analisis data.

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Lingkungan Kerja	.241	4.153	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi Efektif	.241	4.153	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

- Dengan Asymp. Sig. (2-tailed) pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov 0,200, melebihi ambang batas 0,05, kesimpulannya yaitu data residual memiliki distribusi normal. Ini menandakan model regresi memenuhi prasyarat normalitas dan sesuai untuk analisis lanjutan.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Lingkungan Kerja	.241	4.153	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi Efektif	.241	4.153	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

- Capaian pengujian multikolinearitas menegaskan nilai tolerance variabel lingkungan kerja serta komunikasi efektif 0,241, dengan nilai VIF masing-masing 4,153. Nilai ini memenuhi kriteria, yaitu tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 , sehingga kesimpulannya yaitu hubungan antar variabel independen tidak terbukti kuat. Model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas serta mampu dipakai guna pengujian lanjutan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
3.601	.785		4.586	.000
-.080	.044	-.404	-1.801	.076
.078	.093	.188	.836	.406

Sumber: Data diolah, 2026

Capaian pengujian heteroskedastisitas menyatakan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja dan komunikasi efektif masing-masing 0,076 serta 0,406. Dengan nilai signifikansi seluruhnya melebihi 0,05, model regresi bebas dari isu heteroskedastisitas. Hal ini menyatakan varians residual bersifat konstan, sehingga model bisa digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan uji t

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
3.492	.600	5	.823	.000
.273	.029	.690	9.294	.000
.248	.065	.284	3.828	.000

Menurut pemrosesan data, Tabel 5 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan. Studi ini bertujuan guna memahami dampak lingkungan kerja serta komunikasi efektif kepada produktivitas karyawan. Nilai konstanta 3,492 menyatakan apabila variabel lingkungan kerja serta komunikasi efektif dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas karyawan tetap memiliki nilai 3,492. Nilai ini menggambarkan adanya faktor lain di luar penelitian memengaruhi produktivitas karyawan.

Variable lingkungan kerja memiliki koefisien regresi (B) 0,273, nilai-t 9,294, dan tingkat signifikansi 0,000. Ini menyatakan lingkungan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas pekerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja dialami pekerja, semakin produktif mereka bekerja. Untuk mencapai tujuan ini, pekerja dapat mencari lingkungan kerja nyaman, aman, serta kondusif.

Dengan nilai koefisien regresi (B) 0,248, nilai t 3,828, serta signifikansi 0,000, hasil ini menyatakan komunikasi efektif juga mempunyai dampak positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan. Komunikasi efektif antar karyawan serta dengan pimpinan dapat mempermudah koordinasi kerja, yang memungkinkan tugas diselesaikan lebih efisien.

Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 3,492 + 0,273X_1 + 0,248X_2$$

Menurut persamaan tersebut baik variabel lingkungan kerja maupun komunikasi yang efektif memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Karena nilai beta-nya yang lebih besar, 0,690, variabel lingkungan kerja mempunyai dampak lebih dominan dibandingkan komunikasi yang efektif. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja nyaman untuk karyawan serta menciptakan lingkungan efektif untuk berkomunikasi.

4. Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis f

ANOVA ^a				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
787.010	2	393.505	56.245	.000 ^b
538.716	77	6.996		
1.325.726	79			

Sumber: Data diolah, 2026

Model regresi dipakai untuk menjelaskan korelasi variabel pada penelitian ini dianggap layak dan signifikan karena, berdasarkan data dari tabel ANOVA, nilai F 56,245 serta signifikansi 0,000 ($<0,05$) menyatakan kedua variabel mempunyai dampak signifikan kepada variabel dependen secara bersamaan.

5. Uji Koefisien

Tabel 7. Koefisien Determinasi

KOEFSIEN DETERMINASI (R ²)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.583	264.505

Sumber: Data diolah, 2026

Menurut tabel koefisien determinasi, variabel-variabel independen mampu menerangkan 59,4% variasi pada variabel dependen, dengan R Square disesuaikan 0,583 dan kesalahan baku estimasi sebesar 264,505.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Konveksi Al Muslim. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut temuan dilaksanakan oleh (Fadli et al. 2026), diketahui lingkungan kerja mempunyai dampak positif kepada produktivitas kerja karyawan, namun

tidak signifikan. Hasilnya menunjukkan lingkungan kerja masih ikutserta pada pengembangan produktivitas, tetapi bukan faktor utama yang secara langsung menentukan tingkat produktivitas karyawan.

Riset yang dilaksanakan Halissa and Purwanto (2025) menyatakan lingkungan kerja yang baik, berpengaruh positif kepada produktivitas karyawan, meskipun secara parsial tidak signifikan. Riset ini menyatakan lingkungan kerja baik, mampu membuat karyawan nyaman yang pada akhirnya membuat mereka mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik.

Sejalan dengan kedua penelitian, (Amijanti and Prasetya 2024) menyatakan lingkungan kerja positif, tenang, serta menunjang mempunyai peran sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang positif mampu mendorong pegawai agar menjadi fokus, efisien, dan termotivasi agar menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka.

Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai korelasi positif dengan produktivitas pegawai. Semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja, maka semakin besar kontribusinya untuk mendukung produktivitas karyawan saat mereka bekerja.

2. Pengaruh Komunikasi Efektif (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Konveksi Al Muslim. Penyampaian informasi yang jelas, lengkap, tepat waktu, serta adanya umpan balik yang baik antara atasan dan karyawan dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan komunikasi yang efektif, setiap karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan hasil kajian yang dilaksanakan (Harmen et al. 2024), diketahui terkait komunikasi yang efektif memiliki pengaruh positif seta signifikan kepada tingkat produktivitas karyawan. Komunikasi efektif dalam organisasi bukan hanya berhubungan dengan penyampaian informasi, namun mencakup kejelasan pesan,

ketepatan informasi, serta kemampuan membangun korelasi kerja harmonis. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan dapat memahami instruksi kerja secara lebih jelas, mengurangi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan koordinasi antar individu maupun tim kerja. Hal ini berdampak pada efisiensi kerja serta pencapaian target yang lebih ideal, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal (Fadhilah and Dodi 2026) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas pekerja. Sebuah Lingkungan kerja menyenangkan di mana para staf merasa dihargai serta terlibat dalam proses kerja dapat dicapai melalui komunikasi yang terjalin secara terbuka antara atasan dan bawahan mereka. Selain itu, komunikasi yang efektif membantu mempercepat aliran informasi, mempermudah proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kerja sama tim. Akibatnya, hambatan dalam pekerjaan dapat dikurangi, yang menghasilkan proses kerja yang lebih lancar dan peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian (Pratiwi and Arif 2024), komunikasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselarasan dalam pelaksanaan tugas dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif antara karyawan sendiri dan atasan mereka. Karyawan lebih mudah memahami tujuan perusahaan, pembagian tugas, dan standar kerja yang harus dicapai. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja, lebih sadar akan tanggung jawab mereka, dan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas mereka. Bentuk komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kelancaran operasional, sekaligus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Dapat disebutkan adanya korelasi kuat serta menguntungkan komunikasi efektif dengan produktivitas pegawai. Komunikasi yang optimal mampu menciptakan cara yang mudah dimengerti untuk menyampaikan informasi, meningkatkan koordinasi kerja, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi. Semakin baik kualitas komunikasi, semakin produktif karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada Konveksi Al Muslim Kota Tasikmalaya dipengaruhi secara positif oleh integrasi lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta efektivitas komunikasi organisasi, di mana perbaikan pada aspek koordinasi dan kondisi tempat kerja menjadi kunci utama dalam memitigasi fluktuasi produksi serta hambatan teknis perusahaan.

Melalui analisis kuantitatif terhadap 80 responden menggunakan teknik sampel jenuh, penelitian ini membuktikan bahwa optimalisasi performa di sektor UMKM konveksi sangat bergantung pada sinergi antara pengelolaan fasilitas fisik dan komunikasi efektif, mencakup kejelasan instruksi serta umpan balik yang terbukti krusial dalam meminimalisir kesalahan kerja dan menunjang motivasi pengembangan diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni kadek ira, and A. A. Sagung Kartika Dewi. 2019. "Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan Perusahaan Ditentukan Oleh Sumber Daya Manusia , Karena Tanpa Adanya Sumber Daya Manusia Maka Perusahaan Tidak Dapat Meraih Tujuan Perusahaan . Sumber Daya Manusia Yan." 8(1):7191-7218.
- Amijanti, Evi Vanda, and Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gravity Digital Printing." 2(2):389-403.
- Andono, Iwan Setyo, and Nur Sitti Khumairoh. 2025. "PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT SMART TBK SURABAYA)." 1:13-25.
- Fadhilah, Putri Afra, and Prasada Dodi. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Solution Delivery Assurance PT Telkom Kebon Sirih Jakarta Pusat Tabel Diatas Survey Awal

Variabel Budaya Kerja Menunjukkan Bagaimana Karyawan." 4(3):600–611.

Fadli, Muhammad, Zainal Ruma, Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ekonomi, and Jurusan Manajemen. 2026. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar." 4(4):8554–63.

Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halissa, Danti Nur, and Sigit Purwanto. 2025. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN TANAH SAREAL KOTA BOGOR." 1(1).

Harmen, Hilma, Dinasarah Syahreza, Agnes Mika, Cristina Br, Suhendri Lubis, Amanda Agustin, Ayu Triani Hutagalung, Jonathan Siringo-, and Wiko Prayoga. 2024. "Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Memperkuat Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta." 3:1140–56. doi:10.56709/mrj.v3i3.272.

Jamhur, Melalita, and Adhea Dwima. 2019. "Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Pernikahan Pada Pasangan Yang Melakukan Pernikahan Dini." 7(4):475–91.

Lestary, Lyta. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(2).

Parto. 2020. "BERKOMUNIKASI EFEKTIF DENGAN KALIMAT EFEKTIF DALAM BAHASA INDONESIA." 03(02):167–79.

Paulus, Petrus, Mbette Suhendro, and Dewi Ratih Sofiaty. 2022. "Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Centrum Teknik Diesel Jakarta." 34–44.

Pratiwi, Nuraini Eka, and Mochamad Syaiful Arif. 2024. "PENGARUH

KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KINERJA KARYAWAN PT. BUMI PERSADA KARYA GRESIK." 2(1):65-72.

Qomariah, Nurul. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.