

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT WONOJATI WIJOYO KEDIRIKharisma Wahidatu Az-zahra¹, Ahmad Jauhari², Mawar Ratih Kusumawardani³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

karisma197.kaz@gmail.com¹, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id²,mawarratihkusumawardani@uniska-kediri.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, non-physical work environment, and non-financial compensation on employee productivity at PT Wonojati Wijoyo Kediri, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 80 production employees of PT Wonojati Wijoyo Kediri. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 6.717 and a significance value of 0.000. The non-physical work environment had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 6.819 and a significance value of 0.000. Non-financial compensation also had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 3.818 and a significance value of 0.000. Simultaneously, communication, non-physical work environment, and non-financial compensation had a significant effect on employee productivity, with an F-value of 35.338 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.566 indicates that 56.6% of the variation in employee productivity can be explained by the three variables, while the remaining 43.4% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: *Communication, Non-Physical Work Environment, Non-Financial Compensation, Employee Productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan bagian produksi PT Wonojati Wijoyo Kediri. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,717 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,819 dan signifikansi 0,000. Kompensasi non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,818 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, komunikasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 35,338 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: *Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas Karyawan.*

Article history

Received: April 2026

Reviewed: April 2026

Published: April 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan *output* kerja secara optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas penting bagi perusahaan manufaktur karena berkaitan dengan pencapaian target produksi, kualitas produk, dan daya saing perusahaan. PT. Wonojati Wijoyo Kediri

sebagai perusahaan manufaktur furnitur berbahan kayu jati sangat bergantung pada produktivitas karyawan dalam setiap tahapan produksi. Berdasarkan observasi awal, jumlah produksi yang dihasilkan belum selalu mencapai target yang ditetapkan, sehingga terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas adalah komunikasi. Dalam proses produksi, komunikasi diperlukan agar informasi, tugas, dan target kerja dapat dipahami dengan baik. Berdasarkan observasi awal, komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun antarkaryawan masih belum optimal, terutama dalam penyampaian informasi dan pemberian umpan balik. Kondisi tersebut dapat menghambat koordinasi dan memengaruhi pencapaian target produksi. Penelitian Zulfan Yusuf, Geta Ambartiasari, M. Bakri (2024) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Waluya *et al.*, (2024) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain komunikasi, lingkungan kerja non fisik juga diduga memengaruhi produktivitas karyawan. Meskipun lingkungan fisik di PT. Wonojati Wijoyo telah memadai, hubungan kerja antarpegawai dan perhatian atasan masih perlu ditingkatkan. Suasana kekeluargaan, hubungan sesama rekan kerja, dan pengendalian diri merupakan aspek yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian Hizkia & Prayekti (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sedangkan Ferdiansyah *et al.*, (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor lainnya adalah kompensasi non finansial, seperti pelatihan, pengakuan atas prestasi, dan hubungan interpersonal. Berdasarkan observasi awal, pemberian apresiasi non finansial kepada karyawan masih belum optimal dan belum dilakukan secara konsisten. Padahal, penghargaan non finansial dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian Khalidah Nur Kamaliyah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan Dewi *et al.*, (2022) menemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat *research gap* berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan manufaktur furnitur masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu yang berfokus pada berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Suparno dalam Arraniri *et al.*, (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam menilai kebutuhan tenaga kerja guna memperoleh tenaga profesional yang sesuai serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia melalui penempatan dan penugasan yang tepat. Sedangkan menurut Ansory & Indrasari (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian upaya untuk mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan individu, perencanaan dan pengembangan karier, peningkatan kompetensi, serta hubungan industrial. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mubarok (2021) meliputi: 1. Perencanaan. 2. Pengorganisasian. 3. Pengarahan. 4. Pengendalian. 5. Pengadaan. 6. Pengembangan. 7.

Kompensasi. 8. Pengintegrasian. 9. Pemeliharaan. 10. Kedisiplinan. 11. Pemberhentian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah mengoptimalkan dan meningkatkan produktivitas pekerja dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Larasati (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: 1. Tujuan sosial. 2. Tujuan organisasional. 3. Tujuan fungsional. 4. Tujuan individual.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun perasaan untuk mencapai pemahaman bersama antara pihak-pihak yang terlibat. Menurut Husni Fuaddi (2023), komunikasi merupakan proses interaksi sosial yang berperan dalam pembentukan identitas, pengembangan potensi individu, serta hubungan dan kerja sama dalam lingkungan sosial maupun organisasi. Dalam lingkungan kerja, komunikasi menjadi sarana penyampaian gagasan dan arahan dari manajemen kepada karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana secara terkoordinasi. Haidar *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa komunikasi efektif merupakan proses penyampaian dan pemahaman pesan, baik secara lisan maupun nonverbal, yang dapat membentuk sikap, memengaruhi perilaku, dan mengarahkan tindakan sesuai tujuan organisasi. Fungsi komunikasi menurut Fahraini & Syarif (2022) meliputi: 1. Fungsi informasi. 2. Fungsi kendali. 3. Fungsi motivasi. 4. Fungsi pengungkapan emosional. Proses komunikasi menurut Kadri (2022) terdiri atas: 1. Komunikasi linier (satu arah). 2. Komunikasi sirkuler (dua arah). 3. Komunikasi banyak arah. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi menurut Hariyanto (2021) meliputi: 1. Komunikator. 2. Komunikan. 3. Pesan. 4. Saluran atau media. 5. Waktu. 6. Tempat. 7. Hasil atau akibat. 8. Situasi atau kondisi. Indikator komunikasi menurut Putra *et al.*, (2025) meliputi: 1. Pemahaman. 2. Keterbukaan. 3. Empati. 4. Umpan balik.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis, hubungan sosial, dan interaksi antarindividu yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Menurut Sihombing (2024), lingkungan kerja non fisik mencakup keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Sejalan dengan hal tersebut, Nanda Fauziah Lestari & Tuahman Sipayung (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan aspek psikologis dalam lingkungan kerja dan hubungan antarindividu. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Fikri *et al.*, (2025) meliputi: 1. Faktor lingkungan sosial. 2. Faktor status sosial. 3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. 4. Sistem informasi dan komunikasi kerja. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) dalam Auliya *et al.*, (2025) meliputi: 1. Suasana kekeluargaan. 2. Hubungan sesama rekan kerja. 3. Pengendalian diri.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial merupakan bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan melalui pekerjaan maupun lingkungan kerja. Menurut Natasya *et al.*, (2025), kompensasi nonfinansial meliputi jaminan keberlanjutan kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, serta pekerjaan yang memberikan tantangan dan kepuasan. Bentuk kompensasi nonfinansial menurut Azzahra *et al.*, (2024) meliputi: 1. Karakteristik pekerjaan. 2. Lingkungan kerja. 3. Fleksibilitas waktu kerja. Faktor yang memengaruhi kompensasi nonfinansial menurut Darwis (2021) meliputi: 1. Lingkungan kerja. 2. Tugas-tugas yang menarik. Adapun indikator kompensasi nonfinansial menurut Rahmawati & Isyanto (2025) meliputi: 1. Pengakuan atas prestasi. 2. Pelatihan. 3. Hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja.

Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Menurut H. S. Putri *et al.*, (2023), produktivitas menunjukkan hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input yang digunakan

serta kontribusi pegawai dalam periode tertentu. Ika & Sitompul (2022) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan keterpaduan antara nilai keluaran dan input yang digunakan dalam proses kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas menurut Burhanuddin dalam Nurfutriani (2023) meliputi: 1. Pengetahuan. 2. Keterampilan. 3. Kemampuan. 4. Sikap dan perilaku kerja. Indikator produktivitas menurut Santoso dan Lestari (2023) dalam Zulkarnaini & Haholongan (2025) meliputi: 1. Efektivitas kerja. 2. Efisiensi. 3. Pencapaian target individu.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:2) Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasari pada filsafat *positivisme*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wonojati Wijoyo dengan alamat Jln. Mataram No.1, Krangrejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2023:285), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. Wonojati Wijoyo yang berjumlah 176 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2023:285), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi serta dapat mewakili populasi yang diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2023:133), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi.

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan bagian produksi yang memenuhi kriteria, yaitu berusia 31-55 tahun, memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun atau berstatus karyawan tetap, serta merupakan karyawan bagian produksi. Berdasarkan penyaringan sesuai kriteria tersebut, diperoleh 80 karyawan sebagai sampel penelitian yang dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai kondisi perusahaan dan variabel yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Sig. (2-tailed)	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (x ¹)	X1.1	0,770	0,000	0,220	Valid
	X1.2	0,737	0,000	0,220	Valid
	X1.3	0,761	0,000	0,220	Valid
	X1.4	0,819	0,000	0,220	Valid
	X1.5	0,690	0,000	0,220	Valid
	X1.6	0,811	0,000	0,220	Valid
	X1.7	0,695	0,000	0,220	Valid

	X1.8	0,721	0,000	0,220	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (x^2)	X2.1	0,787	0,000	0,220	Valid
	X2.2	0,717	0,000	0,220	Valid
	X2.3	0,768	0,000	0,220	Valid
	X2.4	0,807	0,000	0,220	Valid
	X2.5	0,735	0,000	0,220	Valid
	X2.6	0,701	0,000	0,220	Valid
Kompensasi Non Finansial (x^3)	X3.1	0,788	0,000	0,220	Valid
	X3.2	0,780	0,000	0,220	Valid
	X3.3	0,736	0,000	0,220	Valid
	X3.4	0,720	0,000	0,220	Valid
	X3.5	0,803	0,000	0,220	Valid
	X3.6	0,764	0,000	0,220	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0,635	0,000	0,220	Valid
	Y2	0,669	0,000	0,220	Valid
	Y3	0,683	0,000	0,220	Valid
	Y4	0,706	0,000	0,220	Valid
	Y5	0,647	0,000	0,220	Valid
	Y6	0,716	0,000	0,220	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompensasi Non Finansial (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,220 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai r hitung masing-masing variabel yaitu Komunikasi sebesar 0,690-0,819, Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,701-0,807, Kompensasi Non Finansial sebesar 0,720-0,803, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,635-0,716. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Komunikasi (x^1)	0,889	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (x^2)	0,846	0,70	Reliabel
3	Kompensasi Non Finansial (x^3)	0,858	0,70	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,762	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai *crobach's alpha* variabel $> 0,70$ sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Komunikasi (x1), Lingkungan Kerja Non Fisik (x2), Kompensasi Non Finansial(x3), Produktivitas Kerja(Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji normalitas variabel memperoleh hasil sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Deviation from Linierty	Keterangan
Komunikasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,000	0,255	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,000	0,440	Linier
Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,000	0,054	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, nilai *Sig. Deviation from Linearity* antara Komunikasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,255, Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,440, dan Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 0,054. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan X1, X2, dan X3 terhadap Y bersifat linear dan telah memenuhi asumsi linearitas.

Uji Multikolinearitas

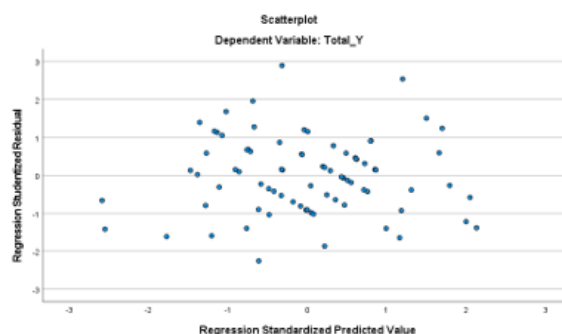
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (x ¹)	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (x ²)	0,981	1,020	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (x ³)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai *Tolerance* 0,994 dan VIF 1,006, Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki *Tolerance* 0,981 dan VIF 1,020, sedangkan Kompensasi Non Finansial (X3) memiliki *Tolerance* 0,987 dan VIF 1,013. Seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Keterangan
Constant	0,841	Konstanta
Komunikasi (x^1)	0,288	Pengaruh Positif
Lingkungan Kerja Non Fisik (x^2)	0,374	Pengaruh Positif
Kompensasi Non Finansial (x^3)	0,213	Pengaruh Positif

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 0,841 + 0,288X_1 + 0,374X_2 + 0,213X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0,841 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3) bernilai tetap, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,841. Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 0,288 menunjukkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,374 menunjukkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sementara itu, koefisien Kompensasi Non Finansial (X_3) sebesar 0,213 menunjukkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Sig.	T tabel	Keterangan
Komunikasi (x^1)	6,717	0,000	1,991	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (x^2)	6,819	0,000	1,991	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompensasi Non Finansial (x^3)	3,818	0,000	1,991	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

a) Komunikasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai t hitung 6,717 > t tabel 1,991 dan signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai t hitung 6,819 > t tabel 1,991 dan signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

c) Kompensasi Non Finansial (X_3) memiliki nilai t hitung 3,818 > t tabel 1,991 dan signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien regresi sebesar 0,213 menunjukkan arah pengaruh yang positif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	T hitung	Sig.	T tabel	Keterangan
Komunikasi (x^1)	35,338	0,000	2,72	Berpengaruh Simultan dan Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (x^2)				
Kompensasi Non Finansial (x^3)				
Produktivitas Kerja (Y)				
Jumlah	35,338	0,000	2,72	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar $35,338 > F$ tabel 2,72 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjust R Square
.763	0,584	0,566

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,763 menunjukkan hubungan yang kuat antara Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y). Nilai R Square sebesar 0,584 menunjukkan bahwa 58,4% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, ketiganya mampu menjelaskan 56,6% variasi Produktivitas Kerja, sedangkan 43,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial memperoleh tanggapan yang baik dari karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, hubungan dan suasana kerja, serta penghargaan nonfinansial menjadi hal yang diperhatikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Komunikasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi 0,000, Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,374 dengan nilai signifikansi 0,000, dan Kompensasi Non Finansial sebesar 0,213 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo.

Komunikasi yang baik dapat memperjelas penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang kondusif melalui hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan dukungan antarpegawai dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, Kompensasi Non Finansial berupa pengakuan atas prestasi, kesempatan pelatihan, dan hubungan interpersonal yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, semakin baik Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial, maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,338 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel 2,72 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo.

Besarnya pengaruh ketiga variabel terhadap Produktivitas Kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,566, yang berarti 56,6% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial, sedangkan 43,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi, terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif, serta pemberian

kompensasi non finansial yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fuaddi & Amenda (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Alriani *et al.*, (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Auliya *et al.*, (2025) dan Mufidah (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian Buyongi *et al.*, (2021) serta Huda *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian, Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo. Semakin baik ketiga variabel tersebut diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo. Secara parsial, Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Non Finansial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, semakin baik komunikasi, semakin kondusif lingkungan kerja non fisik, serta semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan, maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan produksi PT. Wonojati Wijoyo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alamsyah, R., Muttaqjin, M. I., & Yulistiyono, A. (2023). The Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Work Productivity. *International Social Sciences and Humanitie*, 2(3), 1212-1216.
- [2] Allensky, F. F., & Wulansari, N. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI THE ZHM PREMIERE HOTEL PEKANBARU. *Fillgap in Management and Tourism*, 3(1), 362-369.
- [3] Alriani, R., Ramadhoni, B., & Muchran, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 14(1), 66-80.
- [4] Amalina, F., Abdurahman, A. I., & Alamsyah. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Survey pada PT Sunwood Timber Industries, Cikupa, Kabupaten Tangerang). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 3040-3050.
- [5] Anggraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kamar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 1-9. <https://doi.org/10.31317>
- [6] Auliya, N., Akhmad, & Mellisyah. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 620-627. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i3.4439>
- [7] Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(3), 608-616. <https://doi.org/1047467/elmal.v3i3.968>

- [8] Azizah, M. Z., & Athoillah. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. In *Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1* (pp. 294-328).
- [9] Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah. (2024). HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171-179.
- [10] Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140-146.
- [11] Darwis, A. D. (2021). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SOMBA OPU DI KOTA MAKASSAR.
- [12] Dewi, N. M. S. P., Wijayanti, P. U., & Dewi, I. A. L. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Pupuk Organik CV Timan Agung. *Mahatani*, 5(1), 340-354.
- [13] Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. 5(1), 20-30.
- [14] Ferdiansyah, F., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Cabang Panam Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 1147-1165.
- [15] Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Vol*, 12(3), 1-8. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v12i3>
- [16] Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139-149.
- [17] Ghozali, P. D. I. (2020). *25 Grand Theory Ghozali 2020.pdf*.
- [18] Haidar, R., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Kondang Roso. 1(3), 1-17.
- [19] Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. UMSIDA Press.
- [20] Hizkia, Prayekti, I. S. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja individu. 19(2), 484-491.
- [21] Huda, A. J., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis Financial and Non-Financial Employee Productivity Compensation. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(5), 281-293. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i5.383>
- [22] HUSNI FUADDI, R. A. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. 1(2014), 139-149.
- [23] Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Mendo, A. Y. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Colombus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(1), 393-400.
- [24] Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK KALBAR PONTIANAK. *Intelektiva*, 3(9), 22-29.
- [25] Kadri. (2022). *Komunikasi Manusia Sejarah, Konsep, Praktik* (I). Alamtara Institute.
- [26] Khalidah Nur Kamaliyah, A. N. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 1(2), 126-135.
- [27] Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RUDANT MAJU SELARAS. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(3), 163-170.

- [28] Millah, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 454-462.
- [29] Mufidah, I. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 MARUNDA. *JRIME: Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 76-88.
- [30] Nanda Fauziah Lestari, Tuahman Sipayung, F. P. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-HIDAYAHLARAS*. 4(1), 1-15.
- [31] Natasya, F. J., Qurratu'aini, N. I., & Fitrianto, R. I. (2025). PERAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. *J-MACC Journal of Management and Accounting*, 8(1), 28-37.
- [32] Nurfitriani. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan* (I). IAIN Parepare Nusantara Press.
- [33] Purnomo, R. A. (2020). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.
- [34] Putra, D., Putra, A., & Zaman, K. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 1616-1623. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i3.1071>
- [35] Putri, D., Waruwu, J., Prayoga, B. I., & Rambe, S. (2025). THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT UD. EFIYANTO, MEDAN CITY. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 23(3), 1030-1046.
- [36] Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1), 70-83.
- [37] Rahmawati, & Isyanto, P. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 3(3), 180-192. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5336>
- [38] Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(2), 7054-7065.
- [39] Ritongan, M. M., & Jingga, R. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 319-325. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.276>
- [40] Sari, I. P., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
- [41] SIHOMBING, Y. J. T. J. (2024). *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Rapp Riau*.
- [42] Sitepu, B., Adriza, & Pratikno, Y. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah ciawi kabupaten bogor*. 20, 120-132.
- [43] Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- [44] Theresia, Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2025). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TOYOLON. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1213-1221. <https://doi.org/10.62335>
- [45] Waluya, B. S., Evasari, A. D., & Sutapa, H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri). *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 249-262. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.07>
- [46] Zulfan Yusuf, Geta Ambartiasari, M. Bakri, K. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 10(6), 3154-3159.

[47] Zulkarnaini, & Haholongan, R. (2025). Dampak Work Life Balance terhadap Produktivitas SDM di Era Hybrid Working. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623-4629. <https://doi.org/10.62335>