

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, KARIER, LINGKUNGAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PENERBIT
BUKU CV IRDH MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



**OLEH :
SARI MONICA SIREGAR
2019120117**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Terdapat dua hal yang paling penting terkait produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas, hal efektivitas mempunyai keterkaitan dengan capaian akan tujuan melalui kerja yang terbilang maksimal dan termasuk target yang akan dicapai yang masih mempunyai keterkaitan dengan waktu dan kuantitas dan juga kualitas. hal yang kedua terkait efisiensi mempunyai hubungannya dengan perbandingan melalui upaya dalam hal penjelasan sebagai bentuk pengarahannya dengan pelaksanaan dalam hal saat digunakannya ataupun melalui cara melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *job description*, karier, lingkungan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang, secara parsial dan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda, menggunakan uji T dan uji F untuk menguji hipotesis dan jumlah sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan. Diperoleh hasil penelitian yaitu *job description* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig $0,009 < 0,05$, karier berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig $0,027 < 0,05$, dan variabel bebas *Job Description*, Karier, Lingkungan Dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Job Description*, Karier, Lingkungan, Komunikasi, Produktivitas Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terdapat macam-macam faktor yang diperlukan perhatian khusus yang berlaku untuk setiap perusahaan dalam hal melakukan pencapaian akan tujuan. SDM atau dengan kepanjangan dari sumber daya manusia yang mempunyai faktor penting dalam perusahaan. Terdapat dua hal yang paling penting terkait produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas, hal efektivitas mempunyai keterkaitan dengan capaian akan tujuan melalui kerja yang terbilang maksimal dan termasuk target yang akan dicapai yang masih mempunyai keterkaitan dengan waktu dan kuantitas dan juga kualitas. hal yang kedua terkait efisiensi mempunyai hubungannya dengan perbandingan melalui upaya dalam hal penjelasan sebagai bentuk pengarahan dengan pelaksanaan dalam hal saat digunakannya ataupun melalui cara melaksanakan pekerjaan (Iskamto, 2019).

Penelitian Nidyawati (2022) memberikan penjelasan bahwa produktivitas dari tenaga kerja telah memperoleh pengaruh dari deskripsi kerja yang terbilang baik dan juga termasuk karir yang dikembangkan oleh karyawan. Deskripsi pekerjaan sebagai hasil dari proses analisis melalui pekerjaan dalam rangkaiannya melalui kegiatan ataupun suatu prosesnya dalam melakukan perhimpunan dan juga pengolahan akan informasi terkait pekerjaan (Oktaviani dan Nasution, 2020). Perusahaan dapat dinilai baik jikalau SDM yang dimilikinya memberikan kontribusi dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kejelasan pekerjaan

yang terbilang spesifik dan tidak mempunyai peran yang lainnya yang disebut ganda karena berdampak pada terhambatnya proses dalam hal melakukan pencapaian akan produktivitas yang terbilang efisien (Gunawan, Suroto dan Nugroho, 2020:9).

Menurut Hasibuan (2016) memberikan penjelasan terkait deskripsi dari pekerjaan yang terbilang mampu dilakukan pengukuran melalui tugas yang dilakukannya apa dan wewenang dan juga tanggung jawabnya yang akan diemban dan dilakukan oleh karyawan dalam hal bertujuan melaksanakan aktivitasnya yang terdapat dalam organisasi ataupun perusahaan dan dalam kesanggupannya melakukan pembangunan yang mempunyai keterkaitan dengan teman kerja termasuk atasan dari karyawan serta pendidikan yang seharusnya diperlukan bertujuan memperoleh jabatan dan juga mampu memahami yang akan dilakukan yang terdapat dalam perusahaan maupun yang diluar perusahaan serta jabatan tersebut harus sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disamping itu, terdapat beberapa faktor yang juga memberikan pengaruh pada produktif atau tidaknya sebuah pekerjaan melalui SDM selama berproses melakukan pencapaian akan tujuan dalam perusahaan sebagai karier yang akan dikembangkan (Oktaviyani, 2019). Karier sebagai keseluruhan akan posisi yang nantinya akan diduduki oleh individu yang terdapat pada sebuah perusahaan yang bertujuan menduduki jabatan yang terbilang tinggi (Wibowo,2013). Pemberian akan kesempatan dalam berkarir diharuskan melakukan dengan cara yang berterusan karena berkaitan dengan sifat dari manusia yang terbilang mudah untuk berubah dikarenakan faktor dari lingkungan. Produktivitas dari seorang karyawan yang dinilai baik diperoleh dari

proses dalam hal melakukan komunikasi yang terbilang lancar yang asalnya diantara karyawan pada pimpinannya dan bila komunikasi dari atasannya bersama karyawan dinilai baik maka dapat disimpulkan terkait tugas terselesaikan dengan cepat. Menjalankan proses dari komunikasi yang terbilang baik dan juga terbilang efektif memerlukan transmisi dalam hal data dan juga keterampilan yang asalnya dari pengiriman data terhadap penerima dan juga penerima informasinya. Komunikasi sebagai unsur penting untuk setiap individu yang bertujuan sosialisasi dengan orang lain. Individu akan terbilang sulit dalam hal hubungannya dengan orang lain yang tidak dilakukan komunikasi diantara individu. Individu akan mengalami kesulitan dan juga hubungannya bersama orang lain jika tidak adanya komunikasi. Komunikasi yang tidak dilakukan yang terbilang efektif dapat memberikan dampak terhambatnya pekerjaan yang akan dilakukan.

Komunikasi penting dalam hal melakukan peningkatan produktivitas dari karyawan. Namun, terdapat satu hal yang mempunyai keterkaitan dengan komunikasi karena tidak terlepas dengan suatu hal yang berada diluar diri seseorang yaitu lingkungan kerja dalam hal ruang lingkup karyawan, karena lingkungan juga mempunyai peranan yang terbilang penting dalam hal melakukan penyelenggaraan akan aktivitas yang terdapat dalam perusahaan. Perusahaan memberikan lingkungan yang terbilang memadai termasuk penataan ruangan kantor yang terbilang bersih dan nyaman dan juga ventilasi sebagai keluar masuknya udara serta warna dan penerangan yang memadai. Pekerjaan yang berjalan lancar karena terdapat lingkungan kerja yang juga memadai sehingga setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan menjadi

semangat dan nantinya berdampak pada kerja karyawan yang terbilang produktif (Kurniawan, Emqi dan Iriani, 2022). Lingkungan mempunyai pengaruhnya pada produktif atau tidaknya karyawan dikarenakan melalui lingkungan dalam hal bekerja yang terbilang sesuai dan juga menjadi kesenangan terkait kecocokannya sesuai dengan budaya dari seorang karyawan mampu mendorong semangatnya seseorang dalam hal bekerja dan akan menjadi semangat karena mempunyai lingkungan yang terbilang menyenangkan dan nantinya karyawan akan memperoleh prestasi yang terbilang baik. Melalui lingkungan dalam hal bekerja memberikan dampak yang memberikan dukungan dan akan terbentuk produktivitas dari karyawan yang terbilang tinggi yang dialami oleh individu yang terdapat di sebuah perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi produktif atau tidaknya seorang karyawan dalam hal bekerja didasarkan oleh lingkungan kerja, dan terkait lingkungan kerja terdapat dua hal yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan dalam hal bekerja sebagai keadaan atau dengan kata lain tempat individu melakukan pekerjaan yang telah diberikannya (Aspiyah dan Martono, 2016). Produktivitas karyawan mempunyai peranan yang terbilang baik dikarenakan tujuan yang dicapainya melalui organisasi dan juga termasuk produktivitas yang sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan melalui produktivitas dari karyawan dalam melakukan proses pelaksanaan akan tugasnya dan juga pekerjaannya. Karyawan yang terdapat pada perusahaan diwajibkan melakukan pelaksanaan akan segala tugas dan juga pekerjaannya yang telah diberikan dengan tujuannya mencapai segala cita-cita individu dan juga perusahaan maka dibutuhkannya komunikasi yang terbilang baik dan juga lingkungan

dalam hal bekerja yang juga bernilai baik dan nantinya mendorong karyawan untuk lebih semangat. Dalam hal kerja melalui karyawan tolak ukurnya adalah produktivitas melalui komunikasi yang dinilai baik dan lingkungan kerja yang juga baik dalam hal menjalankan tugasnya dan juga pekerjaannya yang telah dilakukan dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Description*, Karier, Lingkungan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Penerbit Buku CV IRDH Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah job description berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang?
2. Apakah karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang?
3. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang?
5. Apakah job description, karier, lingkungan dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh job description terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh karir terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh job description, karier, lingkungan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit buku CV IRDH Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat untuk instansi.

Dijadikan penggambaran terkait konsep yang dikembangkan dan melalui asas maupun teori pada hal manajemen SDM yang mempunyai keterkaitan dengan pengaruhnya job description dan karier dan juga lingkungan serta komunikasi terhadap produktivitas karyawan, sebagai bentuk implementasi tridharma perguruan tinggi dan juga menambah literasi dalam bidang akademik.

2. Manfaat secara umum.

Dijadikan landasan dalam hal perolehan informasi yang terfokus pada produktif atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga melalui penelitian yang dilakukan dan sesuai kaidah ilmiah layak

dijadikan pedoman sebagai bentuk pertimbangan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di lapangan.

3. Manfaat untuk CV IRDH Malang. Sebagai bahan acuan informasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan yang bekerja di CV IRDH, serta pada khususnya bagi penerbit buku CV IRDH Malang, dalam hal pengaruh job description, karier, lingkungan dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanthi, N. K. D., & Netra, I. G. S. K. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *JUMANT*, 12(2), 123-139.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2017). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.
- Gunawan, C. I., Suroto, K. S., & Nugroho, A. P. (2020). *Buku Sosial Ekonomi Pertanian: Suatu Pengantar*. Unitri Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Inah, E. N. (2013). Peranan komunikasi dalam pendidikan. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 6(1), 176-188.
- Indrajaya, I. G. A. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Iskamto, D. (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12-20.
- Itu, D., Sasongko, T., & Emqi, M. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Kurniawan, A. N. D. I., Emqi, M. F., & Iriani, N. I. (2022). *Pengaruh Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM UD. Dua Merpati 2 Kecamatan Junrejo Kota Batu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang).
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 155-166.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).

- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MBIA*, 21(1), 47-59.
- Octaviani, Y., & Nasution, A. P. (2020). Pengaruh Mutasi, Punishment, Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Milano Batang Sepongol. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 112-118.
- Oktaviyani, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang)* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Rahmadani, N. (2020). *Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Guru Di MAS Kecamatan Perbaungan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputri, I. D. (2019). *Pengaruh Kebutuhan Tenaga Kerja, Keseimbangan Beban Kerja, Job Description Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv. Utama Traktor* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 33-45.
- Syukur, S. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Wahyuni, N. W. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ponsel Bagus Indonesia. *Emas*, 3(10), 195-204.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 123-130.
- Wiwoho, R. D. (2013). Analisis Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kualitas Layanan PT. Askes Cabang Madiun. *Media Soerjo*, 13, 130-162.